Labour Canada

1990-91 Estimates

Part III

Expenditure Plan

90-03708/

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with Part II.

© Minister of Supply and Services Canada 1990

Available in Canada through

Associated Bookstores
and other booksellers

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1991-III-27
ISBN 0-660-55592-1

1990-91 Estimates

Part III

Labour Canada

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document. As such, it contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

The Plan is divided into three sections. Section I presents an overview of the Program and a summary of its current plans and performance. For those interested in more detail, Section II identifies, for each activity, the expected results and other key performance information that form the basis for the resources requested. Section III provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by details of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts. This is to provide continuity with other Estimates documents and to help in assessing the Program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section, and a financial summary in Section I provides cross-references to the more detailed information found in Section II. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest.

Table of Contents

Spending Authorities

A. Authorities for 1990-91 4
B. Use of 1988-89 Authorities 6

Section I
Program Overview

A. Plans for 1990-91
   1. Highlights 7
   2. Summary of Financial Requirements 9
B. Recent Performance
   1. Highlights 11
   2. Review of Financial Performance 13
C. Background
   1. Introduction 14
   2. Special Relationships 15
   3. Mandate 15
   4. Program Objectives 16
   5. Program Organization for Delivery 16
D. Planning Perspective
   1. External Factors Influencing the Program 19
   2. Initiatives 21
   3. Update on Previously Reported Initiatives 22
E. Program Effectiveness 23

Section II
Analysis by Activity

A. Mediation and Conciliation 27
B. Labour Operations 33
C. Policy and Communications 43
D. Older Worker Adjustment 49
E. Injury Compensation 52
F. Corporate Systems and Services 56

Section III
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources
   1. Financial Requirements by Object 59
   2. Personnel Requirements 60
   3. Transfer Payments 62
   4. Revenue 63
   5. Loans, Investments and Advances 64
   6. Net Cost of Program 64
B. Other Information
   1. Dispute Resolution Process 65

Spending Authorities

A. Authorities for 1990-91 - Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	**1990-91 Main Estimates**	1989-90 Main Estimates
	Labour		
	Department		
1	Operating expenditures	**57,873**	52,836
5	Grants and contributions	**56,650**	10,075
(S)	Minister of Labour - Salary and motor car allowance	**49**	48
(S)	Payments of compensation respecting government employees and merchant seamen	**44,710**	43,010
(S)	Labour Adjustment Benefits payments	**80,100**	90,500
(S)	Contributions to employee benefit plans	**6,277**	5,834
	Total Department	**245,659**	202,303

Votes - Wording and Amounts

Vote	(dollars)	**1990-91 Main Estimates**
	Labour	
	Department	
1	Labour - Operating expenditures and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	**57,873,000**
5	Labour - The grants listed in the Estimates and contributions	**56,650,000**

Program by Activities

(thousands of dollars)	1990-91 Main Estimates						1989-90 Main Estimates
	Authorized person-years*	Budgetary					
		Operating	Capital	Transfer Payments	Less: Revenues credited to the vote	**Total**	
Mediation and Conciliation	62	4,799	4	-	-	**4,803**	4,459
Labour Operations	461	29,897	405	8,105	-	**38,407**	36,902
Policy and Communications	148	12,310	22	2,145	-	**14,477**	13,932
Older Worker Adjustment	29	4,017	151	126,500	-	**130,668**	91,037
Injury Compensation	33	86,846	-	10	40,800	**46,056**	44,266
Corporate Systems and Services	165	11,165	83	-	-	**11,248**	11,707
	898	149,034	665	136,760	40,800	**245,659**	202,303
1989-90 Authorized person-years	877						

* See Figure 35, page 61, for additional information on person-years.

B. Use of 1988-89 Authorities - Volume II of the Public Accounts

Financial Requirements by Authority

Vote	(dollars)	Main Estimates	Total Available for Use	Actual Use
	Labour Canada			
1	Operating expenditures and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	52,210,200	52,569,346	**52,360,952**
5	The grants listed in the Estimates and contributions	9,658,000	9,658,000	**9,541,144**
(S)	Minister of Labour – Salary and motor car allowance	45,800	47,082	**47,082**
(S)	Payments of compensation respecting government employees (Government Employees Compensation Act) and merchant seamen (Merchant Seamen Compensation Act)	37,010,000	39,294,552	**39,294,552**
(S)	Contribution to employee benefit plans	5,617,000	5,807,000	**5,807,000**
(S)	Labour adjustment benefits (Labour Adjustment Benefits Act)	90,200,000	103,400,062	**103,400,062**
(S)	Refunds of amounts credited to revenue in previous years	-	68	**68**
	Total Program - Budgetary	194,741,000	210,776,110	**210,450,860**
(S)	(L) Advances of operating funds to provincial compensation boards to administer the Government Employees Compensation Act, Section 4(6). (Net)	-	2,080,000	**2,080,000**
	Total Program - Non-Budgetary	-	2,080,000	**2,080,000**

Section I
Program Overview

A. Plans for 1990-91

1. Highlights

During 1990-91, Labour Canada will be marking its 90th anniversary. The Department will take advantage of this occasion to take stock of its achievements and to ensure that its programs and services are better known and understood. A review of its strategic directions for the 1990s, initiated in 1989-90, will also continue. In this context, the Department has identified the following key goals for 1990-91:

(Mediation and Conciliation)

- implement a grievance mediation service in the federal jurisdiction (see pages 22 and 32);

(Labour Operations)

- initiate a fundamental review of Part III (Labour Standards) of the Canada Labour Code through a consultative process with labour, industry and government (see page 39);
- conduct a technical review of the Canada Occupational Safety and Health (COSH) Regulations dealing with building safety and materials handling, through a tripartite consultation process with labour, government and industry (see page 36);
- apply the regulations made pursuant to the Non-Smokers' Health Act (see page 36);
- develop a joint action plan, with the Interdepartmental Committee on Occupational Safety and Health (ICOSH), to follow up on recommendations resulting from a review of the extended jurisdiction application of relevant occupational safety and health regulations (see page 36);
- resolve issues of jurisdiction over provincial telephone and telecommunications companies resulting from the Supreme Court of Canada decision on Alberta Government Telephones (see page 20);
- hold the first national conference on occupational safety and health in the '90s, with OSH specialists and senior policy makers from organized labour, industry, and federal, provincial, and territorial governments (see page 36);

(Injury Compensation)

- reduce the administrative costs associated with the delivery of the Government Employees Compensation Act (see pages 20, 25 and 54);

(Older Worker Adjustment)

- provide benefits to eligible older workers affected by major permanent layoffs designated under the Program for Older Worker Adjustment (see pages 49-51);

(Policy and Communications)

- improve the Department's information dissemination to client groups (labour, business, provinces and territories) regarding new labour policies and legislative initiatives in Canada, specifically through the provision of a new information base on collective bargaining in the public sector and the update of the publications *Industrial Relations Legislation in Canada* and *Employment Standards Legislation in Canada* (see page 46);

- develop strategies and organize meetings of federal-provincial-territorial ministers and deputy ministers of labour and ministers and deputy ministers responsible for occupational safety and health (see page 46);

- facilitate labour-management cooperative initiatives at the sectoral and workplace levels (see page 45);

- hold a biennial conference under the auspices of the Technology Impact Program on the social and human impacts of technological change in the workplace (see page 47);

- ensure full departmental involvement in interdepartmental consultations on the development of new government policies in the areas of labour adjustment and labour force development (see page 45);

- complete the implementation of a system to provide direct electronic access to the Bureau of Labour Information's collective agreement database (see page 47);

(Corporate Systems and Services)

- complete, in cooperation with the Treasury Board Secretariat and the Office of the Comptroller General, a major accountability review of the Department's performance for the period 1987-88 to 1989-90, in accordance with the Memorandum of Understanding (MOU) signed by the Department under the Increased Ministerial Authority and Accountability (IMAA) regime (see page 58);

- negotiate a second three-year Memorandum of Understanding (MOU) with Treasury Board under IMAA, including a Letter of Understanding on Official Languages (see page 58);

- complete the conversion of the Department's central automated systems to a single more widely supported hardware/software environment (see pages 22 and 58);

- prepare an information management plan and strategy and implement the new government policy on information holdings (see page 58);

- conduct a pilot project to sub-delegate staffing authority to line management (see page 58).

2. Summary of Financial Requirements

Funding requirements for the Labour Program for both the Estimates year and the current fiscal year are presented by activity in Figure 1.

Figure 1: Financial Requirements by Activity

(thousands of dollars)	Estimates 1990-91	Forecast 1989-90	Change	For Details See Page
Mediation and Conciliation	**4,803**	4,620	183	28
Labour Operations	**38,407**	38,094	313	34-35
Policy and Communications	**14,477**	14,316	161	44-45
Older Worker Adjustment	**130,668**	141,085	(10,417)	50-51
Injury Compensation	**86,856**	78,451	8,405	53-54
Corporate Systems and Services	**11,248**	12,137	(889)	56-57
	286,459	288,703	(2,244)	
Less-Receipts and Revenues Credited to Vote*	**40,800**	34,100	6,700	
	245,659	254,603	(8,944)	
Person-years**: Controlled by TB	**898**	888	10	
Other	**10**	10	0	
	908	898	10	

* These receipts and revenues are derived from the Injury Compensation Activity.

** See Figure 35 on page 61 for additional information on person-years.

Explanation of Change: The net decrease of $8.9 million (4%) in the 1990-91 requirements over the 1989-90 forecast is due primarily to reduced Labour Adjustment Benefits payments and increased Injury Compensation payments.

Explanation of 1989-90 Forecast: The 1989-90 forecast (which is based on information available to management as of November 30, 1989) is $52.3 million or 25.8% higher than the 1989-90 Main Estimates of $202.3 million (see Spending Authorities, page 4). The difference of $52.3 million reflects the following major items:

	$(Million)
• Program for Older Worker Adjustment; and	50.0
• additional salaries and wages requirement as a result of revised collective agreements	2.3

B. Recent Performance

1. Highlights

Key accomplishments of the Labour Program in 1988-89 and the first part of 1989-90, include:

(Mediation and Conciliation)

- the settlement, without work stoppages, of 91% of disputes referred to mediation and conciliation officers (key settlements were achieved in 1988-89 in the broadcasting, telecommunications, longshoring, trucking and railway industries) (see page 30);

(Labour Operations)

- the adoption by Parliament of Bill C-27, the Non-Smokers' Health Act (see page 36);
- the revision, by a tripartite technical review committee, of four Canada Occupational Safety and Health Regulations dealing with lighting, confined spaces, hazardous substances and non-smokers' health (see page 36);
- the implementation of the national Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS), effective in October 1988, and presentations to other countries regarding the implementation of WHMIS or similar systems internationally (see page 36);
- the assumption of federal jurisdiction over the B.C. waterfront (see pages 20 and 36);
- the review of the building plans of the new Canadian Museum of Civilization, the National Gallery of Canada, and the Canadian embassies in Washington and Tokyo, regarding fire protection specifications (see page 42);
- the development and field testing of an equal pay inspection methodology in order to verify compliance with the legislation (see pages 26 and 39);

(Injury Compensation)

- the review of the administration of the Government Employees Compensation Act and alternatives for program delivery (see pages 25 and 54);

(Older Worker Adjustment)

- the passage, on June 29, 1989, of Bill C-8, An Act Amending the Department of Labour Act, which provided the legislative authority for the provision of periodic income assistance payments to older workers affected by major permanent layoffs designated under the Program for Older Worker Adjustment (see pages 49 to 51);

(Policy and Communications)

- the completion in 1989-90 of the second phase of a plan to improve direct electronic access to the Bureau of Labour Information's collective agreement database (see page 22 and 47);

- the production of two comprehensive publications, *Industrial Relations Legislation in Canada* and *Employment Standards Legislation in Canada* , which will be updated annually (see page 46);

- the sponsorship of a national conference on "Workplace Technology: The Human Dimension," under the auspices of the Technology Impact Program, which gave business and labour leaders the opportunity to share experiences and information about the benefits of new technologies (see page 47);

- the production of two new Women's Bureau publications, *Leave for Employees with Family Responsibilities* and *The Selective Protection of Canadian Working Women*, and a number of fact sheets on issues of concern to women in the paid labour force (see page 46);

- the implementation in the Department of the new government communications policy, including the development of a communications strategy and operational planning and analysis function (see page 48);

(Corporate Systems and Services)

- the adoption by the Public Service Commission, on January 1, 1989, of the Interdepartmental Secondment Program, a highly successful program created by Labour Canada which is now available to the whole federal public service (see page 58);

- the simplification of personnel staffing systems, procedures and forms (the Department is now moving towards sub-delegation of staffing authority to line management) (see page 58);

- the production of the Department's first annual Year-end Audit and Evaluation Report (see page 58); and

- the issuance of revised comprehensive departmental policies on internal audit and program evaluation (see page 58).

2. Review of Financial Performance

Figure 2: 1988-89 Financial Performance

(thousands of dollars)	1988-89		
	Actual	Main Estimates	Change
Budgetary			
Mediation and Conciliation	4,319	4,319	-
Labour Operations	34,264	35,636	(1,372)
Policy and Communications	13,575	13,688	(113)
Older Worker Adjustment	104,409	90,739	13,670
Injury Compensation	73,070	68,386	4,684
Corporate Systems and Services	12,929	11,973	956
	242,566	224,741	17,825
Less-Receipts and Revenues Credited to Vote*	32,115	30,000	2,115
	210,451	194,741	15,710
Non-Budgetary			
Injury Compensation	2,080	-	2,080
	212,531	194,741	17,790
Person-years**: Controlled by TB	875	879	(4)
Other	6	8	(2)
	881	887	(6)

* These receipts and revenues are derived from the Injury Compensation Activity.

** See Figure 35, page 61, for additional information on person-years.

Explanation of Change: The increase of $17.8 million or 9% in the 1988-89 expenditures over the Main Estimates is due primarily to the following items:

	($ Million)
• start-up administrative costs for the Program for Older Worker Adjustment;	0.5
• increased Labour Adjustment Benefits payments; and	13.2
• increased Injury Compensation payments.	4.4

C. Background

1. Introduction

Jurisdiction over labour matters in Canada is divided between provincial legislatures and Parliament. Although the power to legislate in the field of labour relations is primarily the constitutional responsibility of the provinces, Parliament also has constitutional authority to enact labour legislation in relation to matters over which it has exclusive power to legislate. Labour Canada has a particular responsibility with respect to those Acts of Parliament listed in the Mandate sub-section on page 15.

The Canada Labour Code, which Labour Canada administers, is the principal federal legislation governing labour-management relations, occupational safety and health, and conditions of work. The Code applies overall to employees and their employers across Canada engaged in federally regulated works, businesses or undertakings. These include industries involved in interprovincial or international rail, road and pipeline transportation, shipping and related services, air transportation, interprovincial and international telecommunications, broadcasting, banks and certain Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as uranium mining and grain handling.

All three parts of the Code apply to the above undertakings, but each part has additional fields of application. For instance, Part I (Industrial Relations) applies to all industries in the Yukon and Northwest Territories, while Part II (Occupational Safety and Health) and Part III (Labour Standards) do not; Part II also applies to the federal public service, but Part I and Part III do not.

The Department also has the responsibility, as provided by the Department of Labour Act, to collect, digest, publish and generally disseminate statistical and other information relating to the conditions of labour and to conduct inquiries into important industrial questions upon which adequate information may not at present be available. The Department's mandate under the Act was enlarged on June 29, 1989, through an amendment granting the Minister of Labour authority to enter into agreements with various parties, subject to the approval of the Governor in Council, for the purpose of providing periodic income assistance payments to certain older workers involved in major permanent layoffs. This amendment provided the legislative authority for the Program for Older Worker Adjustment.

While many of the Program's operations are restricted to those sectors within the federal jurisdiction, particularly in the Mediation and Conciliation, Labour Operations and Injury Compensation activities (see their structure on page 16), the Program is also concerned with improvements to the labour relations system and the working climate in all of Canada. Its concerns also involve general labour issues as they may be affected by, and impact upon, public policy choices by the government as a whole. In this larger context, the Department's education, communication, promotion, information, consultation, grants and contributions, labour adjustment, and policy research and analysis programs are not limited to the sectors under federal jurisdiction but are national in scope. The Department is also concerned with the improvement of labour standards in all parts of the world and plays a leadership role in Canada's international involvement with labour bodies such as the International Labour Organization (ILO).

2. Special Relationships

The Department maintains special relationships with public and private organizations that seek to achieve objectives compatible with those of the Labour Program.

Canadian labour organizations and federations, organizations representing employers' and business sectors' interests, and provincial and territorial governments are among its principal interlocutors. The Program also maintains an active involvement in organizations pertinent to the administration of labour affairs, such as the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation, which is composed of representatives of federal, provincial and territorial departments of Labour; the Canadian Standards Association; and the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC), of which the Deputy Minister of Labour is a member of the Board of Directors.

At the federal level, the operations of Labour Canada interface with those of: the Canada Labour Relations Board, which is an independent quasi-judicial body with statutory powers under the Canada Labour Code; the Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS), which is a national information service involving governments (federal, provincial, and territorial), employers and workers, that reports to Parliament through the Minister of Labour; the Canadian Transport Commission, Transport Canada, the National Energy Board, Energy Mines and Resources Canada and Indian and Northern Affairs Canada, through the Canada Oil and Gas Lands Administration (COGLA), regarding the safety and health of employees employed on board trains, ships and aircraft while in operation or in oil and gas exploration and development on certain Canada Lands; Employment and Immigration Canada for the administration of the Labour Adjustment Benefits Program and other activities related to employment training and adjustment; the Solicitor General of Canada for the administration of the federal Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations; Consumer and Corporate Affairs Canada and the Hazardous Materials Information Review Commission for the administration of the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS); National Health and Welfare and the Treasury Board Secretariat for the protection of the health and safety of public servants; and the Department of External Affairs and International Trade, regarding Canadian participation in the activities of international labour organizations, which is coordinated by the Program.

Administrative arrangements with provincial and territorial governments also exist for the administration of particular aspects of the Program: such cases are the agreements with the provincial workers' compensation boards for the administration of injury compensation benefits for federal employees and the Memorandum of Understanding signed with the Province of Manitoba providing for the application of its occupational safety and health regulations to the operations of Hudson Bay Mining and Smelting in the Flin Flon area.

3. Mandate

The mandate of Labour Canada derives essentially from the Department of Labour Act, the Canada Labour Code, the Fair Wages and Hours of Labour Act, the Government Employees Compensation Act, the Merchant Seamen Compensation Act, the Labour Adjustment Benefits Act, and, starting in December 1989, the Non-Smokers' Health Act.

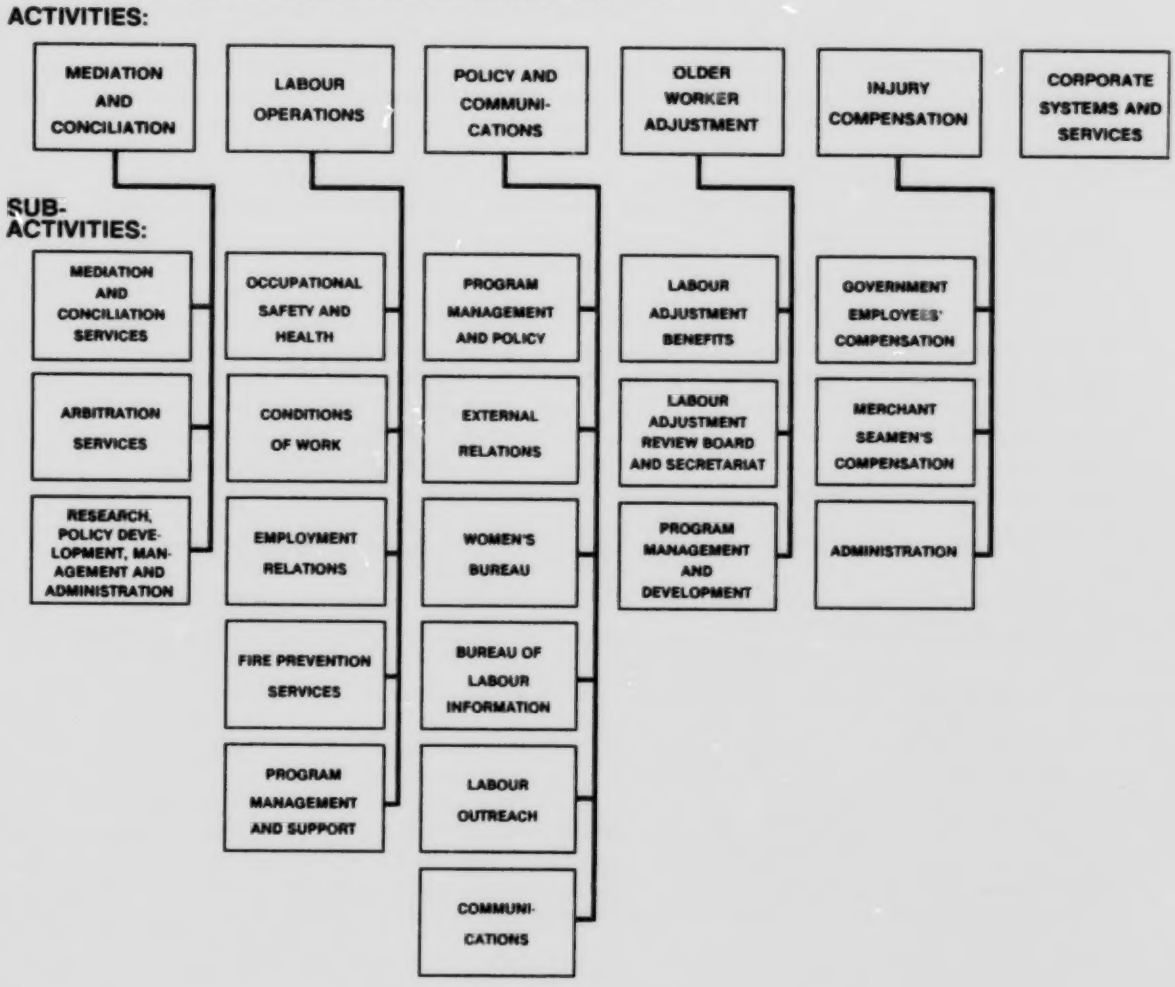
4. Program Objectives

The objectives of the Labour Program are: to facilitate and sustain stable industrial relations and a safe, fair, and equitable workplace; to collect and disseminate labour-related statistics and information; and to generally foster constructive labour-management-government relations.

5. Program Organization for Delivery

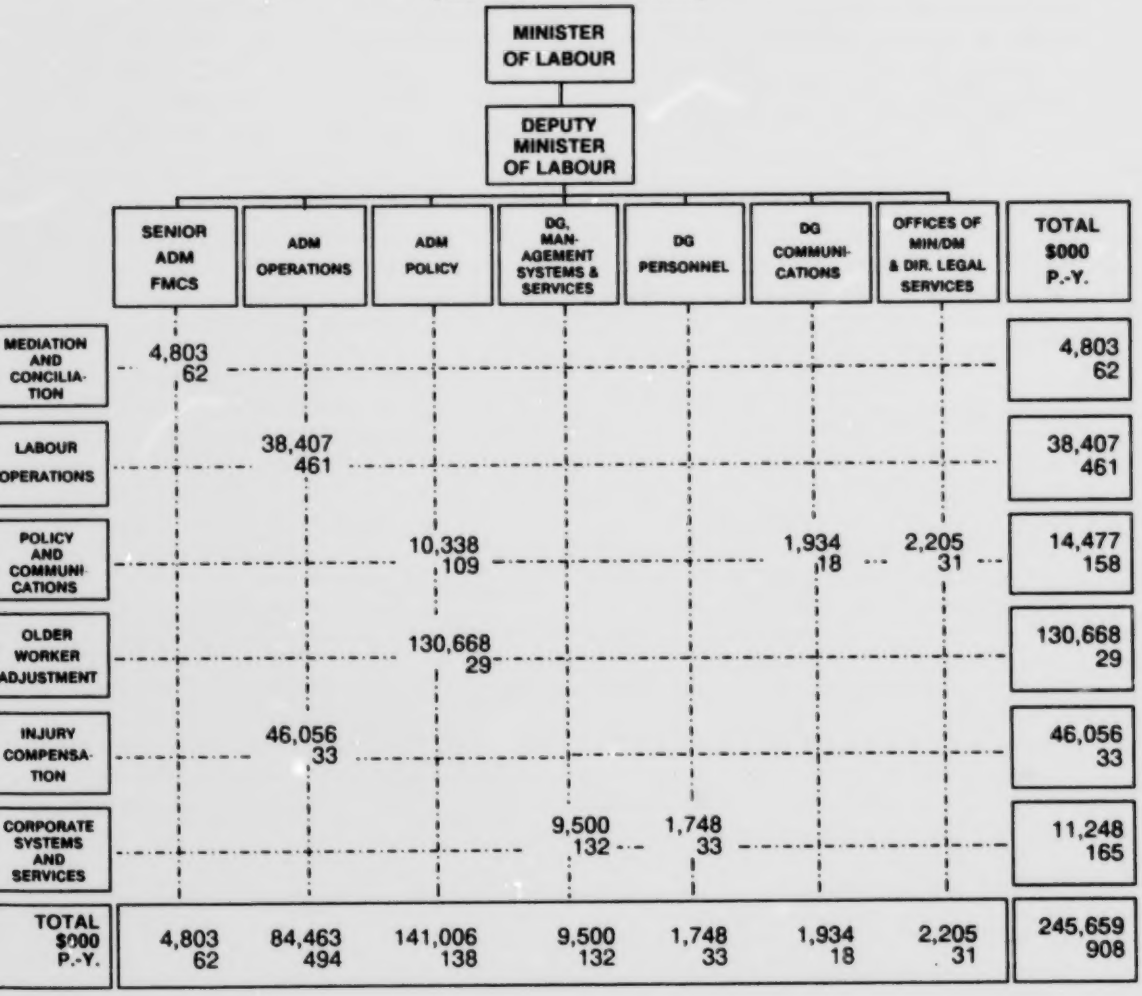
Activity Structure: The Labour Program comprises six activities divided into sub-activities, the Corporate Systems and Services Activity excepted. This activity is described on page 56. Detailed information for each of the Program activities is presented in Section II, Analysis by Activity, on pages 27 to 58.

Figure 3: Labour Program Activity Structure



Organization Structure: The Minister of Labour is responsible for the Labour Program. The Program is managed by the Deputy Minister of Labour, who is directly assisted by a Senior Assistant Deputy Minister also responsible for FMCS (the Federal Mediation and Conciliation Service), two Assistant Deputy Ministers (Operations and Policy), three Directors General (Management Systems and Services, Personnel, and Communications), and one Director (Legal Services). The accountability relationships of these senior managers with the Program activities and the related resource requirements for 1990-91 are outlined in Figure 4 below.

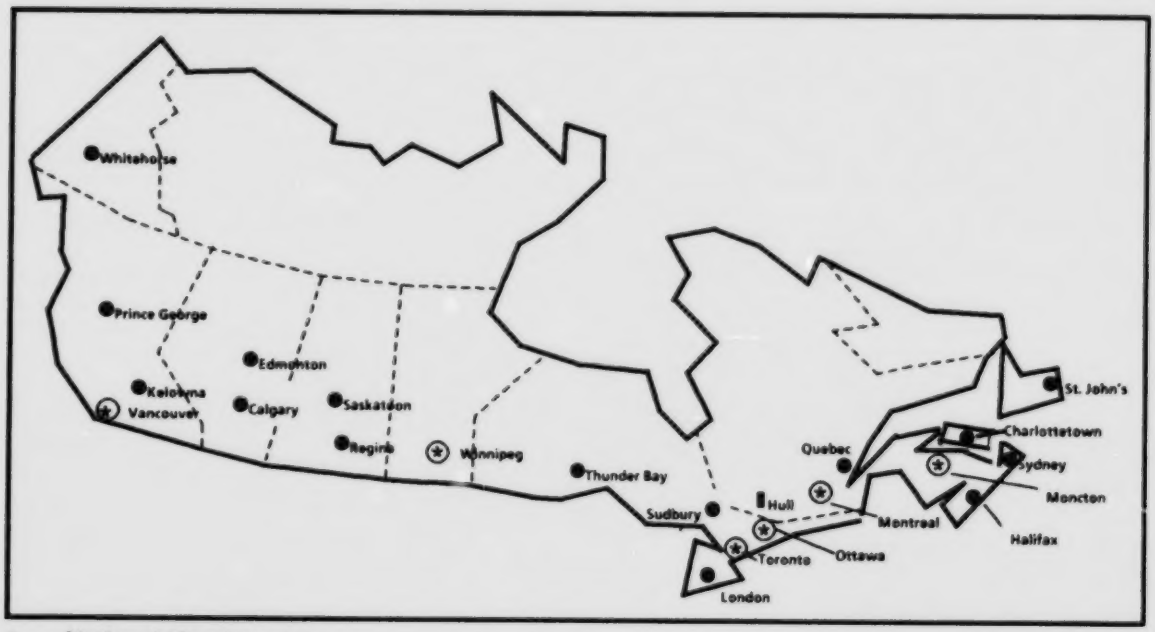
Figure 4: 1990-91 Resource Requirements by Activity/Organization ($000 and Person-Years)



The Labour Program is delivered through a decentralized organization consisting of a national headquarters situated in Hull, Quebec, and a network of regional, district and local offices across Canada, serving the some 38,000 worksites and 950,000 employees covered by the federal jurisdiction.

Figure 5 below shows the geographic location of Labour Canada offices. The Labour Operations offices are grouped administratively into six regions, each managed by a regional director reporting to the Assistant Deputy Minister, Operations. The regional headquarters are situated in: Moncton for the Atlantic Region; Montreal for the St. Lawrence Region; Ottawa for the National Capital Region; Toronto for the Great Lakes Region; Winnipeg for the Central Region; and Vancouver for the Mountain Region. The Mediation and Conciliation field offices report to headquarters through the Director General of Mediation and Conciliation, and are located in St. John's, Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg, and Vancouver.

Figure 5: Labour Canada Offices



▮ **National Headquarters**

★ **Regional Headquarters**

○ ● **District or Local Offices**

D. Planning Perspective

1. External Factors Influencing the Program

The dramatic rate of change sustained in the 1980s in the Labour Program's environment is expected to continue in the 1990s as the world of work adjusts to a global economy and a different demography. These changes will pose a number of challenges to the various actors in the field of labour affairs and to Labour Canada in particular. Key amongst these challenges are the following:

The Effect of International Competition and Domestic Economic and Fiscal Policy on Collective Bargaining: The need to compete in a global environment is creating an awareness amongst industrial relations practitioners, both labour and management, that many traditional responses to economic issues are no longer adequate to address the long-term structural changes in the economy. This may lead to more complex collective bargaining situations, as well as to mechanisms designed to complement traditional approaches to negotiation, such as preventive mediation and labour-management consultative committees. There is also a heightened sensitivity to the effects of a number of domestic initiatives (such as tax reform, free trade, the reform of Unemployment Insurance, the Labour Force Development Strategy and the deregulation of the transportation industry) which are expected to contribute to a more difficult bargaining environment, as each party seeks to further its own interests in the allocation of the costs and benefits of these adjustments. The Department is monitoring the situation in the federal jurisdiction and developing options, including a grievance mediation program, to help reduce the tensions in the labour-management relationship that may result from the above-mentioned factors.

Greater Public Concern for Workplace Environmental Safety: Safety and health are among the many complex issues about which employees are growing more concerned. The implementation of the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS), which provides a national standard for the communication of information on hazards in the workplace, was a major response to these concerns. There is a continuing demand for better safety and health standards, and the Department is under constant pressure to make regulations that answer the concerns of both employees and their employers. Tripartite consultation and decision making by a consensus of labour, industry and government are keys to progress. The Department will continue with a tripartite approach in the implementation of new workplace initiatives and in modifying existing labour standards and safety and health legislation.

The High Cost of Work-related Injuries and Illnesses: Within the federal jurisdiction, which covers 10% of the salaried workers in Canada, one worker in every 11 was injured at work in 1988-89. This rate was one out of 10 in previous years. Among the workers covered by the federal jurisdiction, 40 fatal accidents occurred in 1988-89, compared with 59 in 1987-88. The estimated total cost of accidents rose from $929 million in 1987-88 to $1.06 billion in 1988-89. A loss of 840,000 work-days due to work-related accidents was recorded in 1988-89, compared with 846,000 in the previous year. The Department will continue its efforts to reduce these figures through safety education, promotion, investigations and inspections of workplaces in the federal jurisdiction, and cooperation with other levels of government and national organizations.

Because of a concern with the rising administrative costs paid to provincial workers' compensation boards for the processing of claims under the Government Employees Compensation Act (GECA), the Department studied alternatives for the administration of GECA, which covers employees of the federal government as well as most Crown agencies, a total of some 381,000 employees. As a result, negotiations are underway with provincial compensation authorities to propose new standard concepts for the administration agreements.

An Expanding Departmental Mandate / Federal Labour Jurisdiction: In recent years, the jurisdiction of Labour Canada has increased considerably. In 1988-89 alone, the Department assumed jurisdiction for occupational safety and health at worksites on the B.C. waterfront, and the Minister of Labour was given responsibility for the administration of Bill C-27, the Non-Smokers' Health Act.

On August 14, 1989, the Supreme Court of Canada ruled that Alberta Government Telephones (AGT), a provincial Crown corporation with approximately 11,000 employees, falls within the legislative jurisdiction of the Parliament of Canada. The implications of this decision are that private companies operating in the Maritimes (New Brunswick Tel, Maritime Tel & Tel, Island Tel and Newfoundland Tel) are now under federal jurisdiction and Crown Corporations such as Saskatchewan Telecommunications and Manitoba Telephone System which were thought to be under provincial jurisdiction may now constitute federal undertakings. The Department has consulted with the provincial authorities and undertakings affected by the Supreme Court ruling. Other companies such as Bell Canada and B.C. Tel were already under federal jurisdiction and subject to all parts of the Canada Labour Code.

The Ontario Labour Relations Board has held that Ontario Hydro employees involved in nuclear power generation are under federal jurisdiction. The Board's decision was successfully appealed to the Supreme Court of Ontario, but an appeal of the Supreme Court's decision to the Ontario Court of Appeal is pending. If that appeal is successful, Labour Canada would have to assume responsibility for the workers concerned. However, since the Department does not have personnel with the qualifications required to administer occupational safety and health in this area, it would have to acquire those qualified resources before being able to assume full jurisdiction.

Increased Demand for Services: As employees become more knowledgeable and assertive about their rights, and employers more aware of their responsibilities, the demand for Labour Canada services is increasing. This is reflected in a larger number of requests for information processed by the Labour Operations Activity, the Bureau of Labour Information and the Women's Bureau, and in the growing number of complaints received under both Part II and Part III of the Canada Labour Code. A greater demand from employers for information sessions on various health and safety programs and assistance in the development of such programs has also been observed.

Changes in the Workplace: Among the most significant shifts in the workplace, and in our society generally, have been those affecting women. In 1961, two-thirds of Canadian families consisted of a breadwinner-husband and wife at home, with or without children. Today fewer than one in six Canadian families fit this description. Overall, 57% of Canadian women are currently in the work force, including 62% of Canadian mothers with children under 16.

Moreover, women are the sole support of 84% of Canada's single-parent families. The interaction between work and family life has become increasingly critical. The need to design ways in which parents and family members responsible for the care of children, the disabled and elderly family members can meet both these and their work responsibilities has become a focal concern.

Part-time workers, 72% of whom are women, represent an important and growing segment of the work force. During 1988, an average of 1.9 million Canadians worked part-time, constituting 15.4% of those employed in Canada. In 1975, part-time workers represented only 10.4% of the Canadian work force.

The long decline in Canada's birth rate and the aging of the baby boom generation are causing important demographic shifts. As a result, the labour force is starting to contain a smaller proportion of teenagers and young adults and a higher proportion of mid-career employees (25-44 years). Greater emphasis is being placed on issues associated with upgrading of skills and training.

The proportion of older workers (55 and over) will remain constant over the next 10 years. However, as structural adjustment occurs, many older workers who are laid off may experience difficulty in finding new employment due to outdated skills, poor prospects for retraining, and low motivation to relocate geographically. The Program for Older Worker Adjustment will offer some financial assistance to those older workers who are eligible.

Other serious issues facing society have an impact on the workplace. The Deputy Minister and officials of Labour Canada participate in a number of interdepartmental committees concerned with issues related to workplace drug use, drug testing, employee assistance programs (EAPs) and AIDS. Labour Canada is consulting with representatives of federal jurisdiction employees and employers on a number of issues related to EAPs.

Changes in Central Agencies' Policies and Systems: As a result of the implementation of the Increased Ministerial Authority and Accountability (IMAA) initiative, a number of changes in central government policies and systems, for instance in the areas of official languages, personnel administration and information management, are expected to create additional pressures on the already limited administrative resources of the Department. The Department will attempt to absorb some of the additional requirements resulting from these changes.

2. Initiatives

Although many of the ongoing departmental initiatives identified in this Expenditure Plan may have a substantial effect on the direction of the Program in the coming years, the Department is not planning any new initiatives in 1990-91 that would significantly change the nature, direction or operation of the Program that have not already been announced in previous expenditure plans.

3. Update on Previously Reported Initiatives

Grievance Mediation Program: The Department remains convinced that a grievance mediation program would reduce tensions in the labour-management relationship. Accordingly, work is continuing on the development of an appropriate program for the federal jurisdiction. The implementation of such a program will require additional resources.

Information Systems: The conversion of central departmental automated systems to a more widely supported hardware-software environment is proceeding and should be completed in the first quarter of 1990-91. The procurement of a new technology base was completed in 1988-89. The regional module of the Labour Operations Information System (LOIS) is being installed in 1989-90, and the pilot for the national module will be tested in the first part of 1990-91 and then installed in headquarters branches. The automated system for processing injury compensation claims was installed in the regions in 1988-89 and is functioning well. Enhancements to the system will be required in 1990-91 with the objective to implement an information framework and statistical integration process for both management and operational statistics.

The Mediation-Arbitration Records System (MARS) is now operational. The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) is working with the Informatics Branch to complete the preparatory work required to convert this system to the new technology in 1990-91. The Collective Agreement Information Retrieval System (CAIRS), which was implemented in 1986-87 under the auspices of the Bureau of Labour Information, is being revised to improve direct electronic access to the information contained on this computerized database; the conversion of CAIRS to the new technology is also scheduled for completion in 1990-91. (Initiatives regarding departmental information systems were introduced in the 1986-87 Expenditure Plan.)

E. Program Effectiveness

Program effectiveness in Labour Canada is measured through the cyclical evaluation of the various components of the Labour Program and through special management reviews and studies. Because of the diversity of factors affecting program performance and the difficulty of attributing program impacts and effects - Labour Canada being only one of many stakeholders in the workplace - measures of Program effectiveness are also derived from ongoing management information collected on individual Program activities and resources. Details of Program performance will be found in the "Performance Information and Resource Justification" sub-sections of the analysis of each Program activity in Section II (pages 27 to 58).

Program effectiveness is directly related to program objectives. The objectives of the Labour Program are: to facilitate and sustain stable industrial relations and a safe, fair, and equitable workplace; to collect and disseminate labour-related statistics and information; and to generally foster constructive labour-management-government relations.

While these objectives are targetted mainly to the sectors under federal jurisdiction, they are also pursued in the national and international contexts whenever appropriate. The Department is interested in the conditions of employment and the state of industrial relations in all parts of the country and the world and participates actively in organizations and events with objectives compatible with those of the Program. For examples, see the "Special Relationships" sub-section on page 15.

Program effectiveness with regard to each objective is discussed below.

To facilitate and sustain stable industrial relations and a safe, fair, and equitable workplace: This objective is carried out mainly through the Program's Mediation and Conciliation, Labour Operations, Injury Compensation, and Older Worker Adjustment activities. With the exception of the latter activity, which is a national program that provides adjustment benefits to special groups of laid-off older workers (see pages 49 to 51), these activities are primarily concerned with the conduct of labour-management relations and the provision of minimum standards for occupational safety and health and conditions of employment in federal workplaces, and the payment of compensation benefits to federal employees covered by the Government Employees Compensation Act. The sectors included in the federal jurisdiction are described in the Introduction on page 14.

While all Program activities mentioned in the preceding paragraph also contribute to the achievement of this objective in the national and international contexts, the Policy and Communications Activity has a primary responsibility in these areas. The Corporate Systems and Services Activity contributes as well by providing operational and administrative support to the other activities.

Stable industrial relations exist when labour-management disputes or differences in federal workplaces are resolved by the parties themselves or with third-party assistance, without disruption of the production process or the flow of goods and services or threat to the viability of an enterprise, industry or local, regional, provincial, territorial or federal economies. The occurrence of work stoppages and the consequent number of person-days lost as a percentage of all available time may thus be considered an indicator of the stability of industrial relations in the federal jurisdiction. The number of requests for the appointment of arbitrators and adjudicators under Part I and Part III of the Canada Labour Code is also a significant indicator.

The Program has, in the majority of cases, no direct control over the issues or factors that influence the stability of the industrial relations system. As a proxy measure, the Department considers that the percentage of mediation and conciliation cases resolved by its officers without work stoppage (90% average) is a fair indicator of program effectiveness. On average, less than 0.5% of all available work time is lost because of labour disputes in the federal jurisdiction. See Figures 8, 9 and 10 in the Mediation and Conciliation Activity on pages 29, 30 and 31 for more details.

A safe, fair, and equitable workplace is one which complies with the minimum standards set by federal legislation and regulations regarding occupational safety and health, conditions of employment and termination of employment, equity in employment opportunities and worker treatment, and monetary and non-monetary benefits or compensation for efforts in the workplace both during employment (e.g., minimum wage, injury compensation benefits) and after cessation of employment (e.g., recovery of wages due, labour adjustment benefits).

In view of the number of federal establishments (over 38,000), the Department can ascertain compliance with federal standards only in those establishments which can be inspected in any given year, either through its planned inspections program or in the course of investigating complaints received concerning any of those establishments. The number of complaints and planned inspections and the number of cases that were found in non-compliance, under either Part II or Part III of the Canada Labour Code, are shown in the analysis of the Labour Operations Activity in Section II as the main indicators of Program effectiveness with respect to this objective (see figures 15, 16, 18 and 19 on pages 38, 40, and 41). The percentage of time spent on each type of activity under Part II and Part III of the Code is a useful indicator of the workload configuration (see figures 14 and 17 on pages 37 and 40).

To collect and disseminate labour-related statistics and information: This objective has been an integral part of the Department's responsibilities since its foundation in 1900 and is vested in the Department of Labour Act. The Act mandates the Department to collect, digest, publish, and generally disseminate statistical and other information relating to the conditions of labour and to conduct inquiries into important industrial questions upon which adequate information may not be available. This objective also directly supports the achievement of the other two objectives of the Program. Departmental operations in this area are greatly enhanced by the new federal government communications policy adopted in 1988.

All Program activities contribute to this objective by providing pertinent information specific to their Program responsibilities. However, the Bureau of Labour Information, the Communications Directorate, the Women's Bureau, the Occupational Safety and Health Branch and the departmental library exercise important corporate responsibilities for the achievement of this objective. Similarly, the Informatics Branch plays an important role in ensuring the effectiveness and efficiency of the systems supporting this objective. The External Relations sub-activity also provides labour information in the federal, federal-provincial, and international contexts.

Program effectiveness with regard to this objective is measured by the volume of information products and services provided, as well as the volume of the external demand for those products and services. External demand is also, in itself, an indication of the quality, and usefulness to departmental clients, of the information provided by the Department. The Department publishes a catalogue of departmental publications available to the public. The volume of external demand varies with each of the departmental information producers mentioned in the preceding paragraph; further performance information and resource justification will be found in Section II of the Expenditure Plan, in the analysis of each of the pertinent activities.

To generally foster constructive labour-management-government relations: This objective supports government policies promoting cooperation between labour and management, and between labour and government, to facilitate the processes of public policy analysis and decision making. The enhancement of labour's role in these processes is vital in facilitating meaningful, productive relations among labour, business, and government, particularly in federal concerns.

Although this objective permeates all Program activities and interventions, each of the sub-activities of the Policy and Communications Activity carries out special corporate responsibilities: Program Management and Policy (ongoing liaison with the federal Cabinet/bureaucracy on policy issues affecting the Labour Program); External Relations (consultations with constituted labour and business clients, federal-provincial-territorial governments, and international labour organizations); Labour Outreach (administration of the Labour Assignment Program, the Technology Impact Program, and the Labour Issues Assistance Fund); Bureau of Labour Information (collective bargaining information); Women's Bureau (research, policy analysis and development, and information regarding issues affecting women); and Communications (general public information coordination).

Program effectiveness in this area is indicated by specific instances of the joint involvement, or participation, of the major economic partners, particularly the labour movement, in Canadian or international events or issues leading to developments beneficial to the Canadian society or economy in general and to Canadian workers in particular. For example, the area has facilitated interaction between the labour movement and a number of government departments on issues such as literacy and racism. Other examples will be found in the performance information and resource justification sub-section of the analysis of the Policy and Communications Activity, starting on page 45.

Program Evaluation: In 1988-89 three evaluation studies were completed, which involved the Government Employees Compensation Act (GECA), the Equal Pay for Work of Equal Value program, and the Women's Bureau program. A fourth evaluation, concerning the Occupational Safety and Health (OSH) program, commenced.

The conclusions of the GECA report focused on concerns over the cost effectiveness of current delivery systems, the negative impact of provincial workers' compensation board (WCB) ceilings on a small number of claimants, and benefit overlaps between GECA, the Canada Pension Plan and the Income Tax Act. As a result, after consultation with provincial WCBs, provincial officials, and employer and employee groups, administrative changes and amendments to GECA and other federal acts will be proposed.

The Equal Pay for Work of Equal Value study concluded that initiation of the inspection stage does not eliminate the need for education and prevention, within the context of the voluntary compliance policy. These important activities, therefore, will continue, and suspected cases of wage discrimination encountered through the inspection process will be referred to the Canadian Human Rights Commission for further investigation and resolution.

The results of the Women's Bureau study indicate that the bureau has a substantive positive impact on the efforts of women to achieve equality in the labour force in Canada. The bureau's products and services are regarded by clients from within and outside Labour Canada as being of high quality, objective and balanced. In response to the findings of the study, the bureau is undertaking a marketing strategy to develop and disseminate new products, enhancing its liaison activities within Labour Canada and commencing a regional initiative to augment liaison with client groups on emerging workplace issues.

In 1989-90, the work required for an evaluation assessment of the OSH program was completed and a formal study was undertaken. An interdepartmental working group developed a comprehensive program profile, which was supplemented by input from a focus group, with representatives from employees and unions, which assisted in the identification of the range of issues that the study might address. The recommendations for the study were accepted by the Deputy Minister, and a final report is expected by the end of 1989-90.

Other evaluation projects under way in the latter half of 1989-90 included an assessment and study of the Labour Standards program and the development of evaluation frameworks for the Communications program and the Bureau of Labour Information program.

Evaluation studies scheduled for 1990-91 will be determined during the review of departmental audit and evaluation plans, which will take place in conjunction with the negotiation of the departmental IMAA-MOU.

Section II
Analysis by Activity

A. Mediation and Conciliation

Objective

To promote and sustain a stable industrial relations environment through the provision of third-party dispute resolution assistance in the federal jurisdiction and the implementation of innovative strategies, policies, and legislative proposals.

Description

The Mediation and Conciliation Activity, through the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), fulfils the statutory responsibilities under the Canada Labour Code for the provision of conciliation, mediation, arbitration, and adjudication assistance for dispute resolution in the federal private sector; the adoption of dispute prevention initiatives to maintain stable labour-management relations; and the provision of industrial relations expertise for policy formulation and implementation and legislative development.

The activity is divided into three sub-activities: Mediation and Conciliation Services; Arbitration Services; and Research, Policy Development, Management and Administration.

Mediation and Conciliation Services: The objective of this sub-activity is to provide effective settlement of industrial relations disputes under the Canada Labour Code, Part I. The sub-activity involves the appointment of conciliation officers, conciliation commissioners and conciliation boards, mediators and industrial inquiry commissions, and the processing of requests to the Minister for consent to complain of alleged unfair labour practices. Other services provided include preventive mediation and a "first contact" program for parties new to collective bargaining in the federal jurisdiction.

Arbitration Services: The objective of this sub-activity is to provide for third-party arbitration and adjudication assistance under the Canada Labour Code, Parts I and III. The sub-activity involves the appointment of arbitrators and the establishment of arbitration boards, the appointment of adjudicators in complaints of alleged unjust dismissal, and the appointment of arbitrators in cases of group termination of employment. Arbitration Services also publishes the *Arbitration Services Reporter* and maintains the National Inventory and Subject Index of arbitral and adjudication awards.

Research, Policy Development, Management and Administration: The objective of this sub-activity is to conduct research, to provide policy advice and proposals, and to manage programs and resources. The sub-activity involves the research and analysis of industrial relations problems, the development of policy and legislation, the provision of technical advice and support to third-party appointees and senior officials, and the management of program resources in an effective, efficient and economic manner.

Resource Summaries

The Mediation and Conciliation Activity accounts for approximately 2% of the total 1990-91 Program expenditures and 7% of the total person-years.

Figure 6: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	**Estimates 1990-91**		Forecast 1989-90		Actual 1988-89	
	$	**P-Y**	**$**	**P-Y**	**$**	**P-Y**
Mediation and Conciliation Services	**2,821**	**35**	2,592	35	2,231	32
Arbitration Services	**808**	**8**	812	8	739	8
Research, Policy Development, Management and Administration	**1,174**	**19**	1,216	19	1,349	19
	4,803	**62**	4,620	62	4,319	59

Of the 1990-91 expenditures, 99.9% are for operating expenses.

Explanation of Change: The net increase in expenditures over the period is due mainly to inflation adjustments for salaries and wages and employee benefits.

Figure 7: 1988-89 Financial Performance

(thousands of dollars)	1988-89					
	Actual		Main Estimates		**Change**	
	$	**P-Y**	**$**	**P-Y**	**$**	**P-Y**
Mediation and Conciliation Services	2,231	32	2,426	36	**(195)**	**(4)**
Arbitration Services	739	8	779	8	**(40)**	**-**
Research, Policy Development, Management and Administration	1,349	19	1,114	18	**235**	**1**
	4,319	59	4,319	62	**0**	**(3)**

Explanation of Change: The lapse in person-years is due to delays in the staffing process.

Performance Information and Resource Justification

Mediation and Conciliation Services: This sub-activity requires $2,821,000 and 35 person-years.

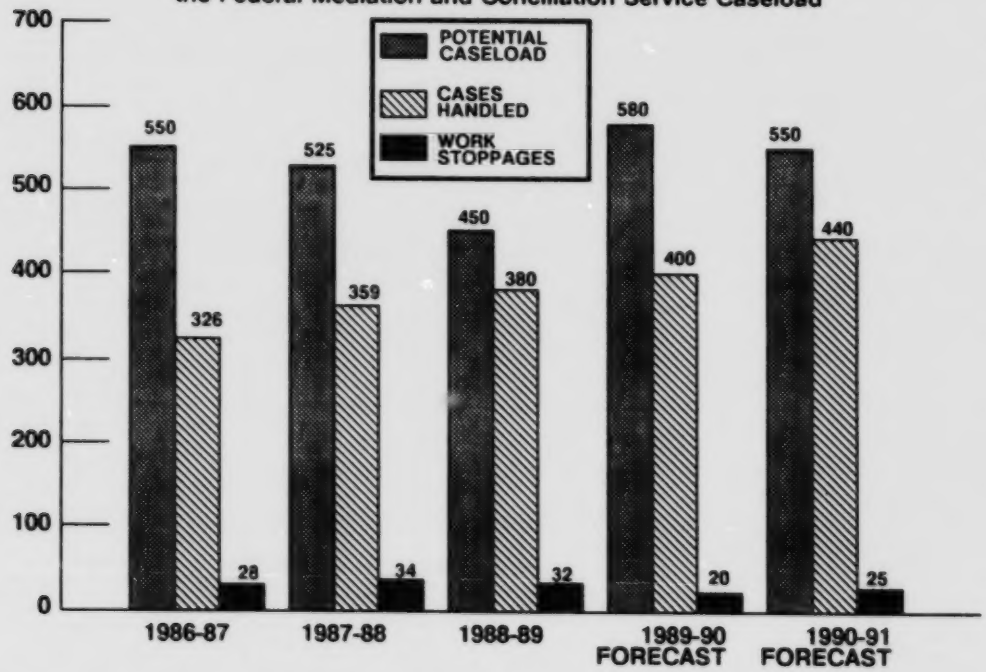
Workload: The potential mediation and conciliation caseload consists of bargaining situations involving renewal of expiring collective agreements plus bargaining for first collective agreements as a result of new certifications. The actual caseload consists of disputes in which a "notice of dispute" was filed with the Minister of Labour pursuant to the Canada Labour Code, Part I, and which involved a conciliation or mediation appointment.

Fiscal year 1988-89 saw a return to record high requirements for conciliation and/or mediation assistance. Whereas in the past, between 25% and 35% of all collective agreements were reached by the parties in direct negotiation (i.e., without third-party assistance), in 1988-89 only 15% of agreements were concluded in direct negotiations, and the remainder involved a notice of dispute to the Minister. The increasing complexity of the issues requiring resolution has meant that the time taken to complete negotiations has increased as well, from an average of 268 days in 1986 to 294 days in 1988.

It is anticipated that fiscal year 1990-91 will continue this trend because many of the longer-term collective agreements, which were signed in 1987 and 1988, are due to expire. Federal jurisdiction industries which may be affected include airline, shipping and bus transportation as well as mining and telecommunications.

Figure 8 illustrates the levels of potential and actual demand for mediation and conciliation assistance over the last three fiscal years and contains a forecast for 1989-90 and 1990-91.

Figure 8: Collective Bargaining under the Canada Labour Code and the Federal Mediation and Conciliation Service Caseload

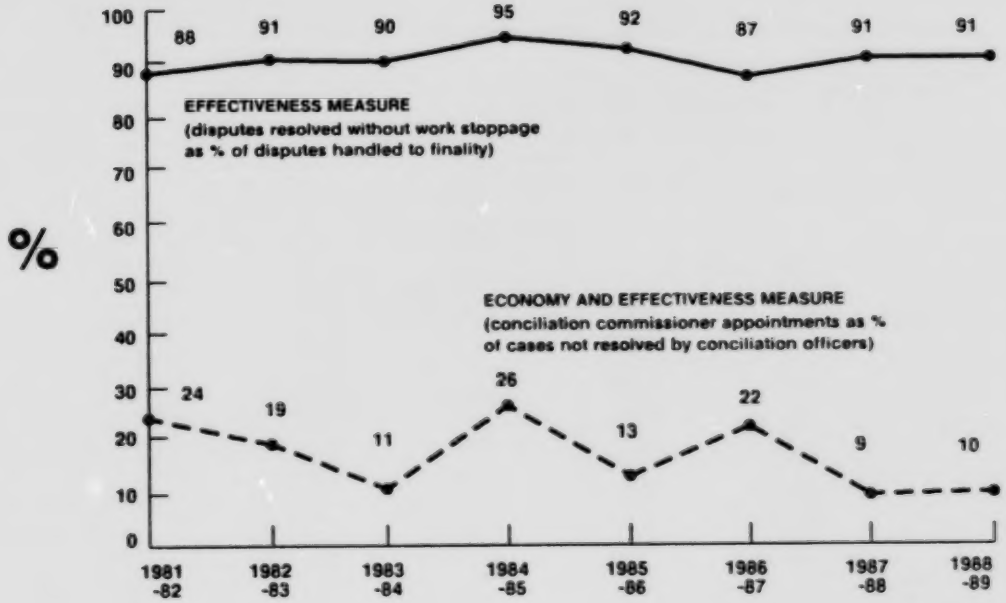


Time lost due to work stoppages increased significantly in 1988-89, from 0.4% of all available work time in 1987-88 to 1.3% in 1988-89. In total, there were 32 work stoppages involving some 1.9 million work days lost during the fiscal year 1988-89. It should be noted, however, that 84% of this time lost was due to two disputes involving Bell Canada and the Communications and Electrical Workers of Canada.

Effectiveness: The primary measure of effectiveness of the Mediation and Conciliation Services sub-activity is the percentage of cases settled without a work stoppage. As indicated in Figure 9, despite the variety of outside influences affecting collective bargaining in the federal jurisdiction, the sub-activity has consistently achieved a settlement ratio in the 90% range. Key settlements were achieved in 1988-89 in the broadcasting, telecommunications, longshoring, trucking and railway industries.

Economy: As a measure of economy as well as effectiveness, the Department has endeavoured to reduce the number of appointments of conciliation commissioners (industrial relations experts outside the public service, retained on a per diem basis), and instead has placed greater reliance on government conciliators and mediators. Figure 9 demonstrates the effect of this policy since the beginning of this decade.

Figure 9: Effectiveness and Economy Measures



Arbitration Services: This sub-activity requires $808,000 and eight person-years. With the exception of the maintenance of the Index of Arbitral and Adjudication Awards and the publication of the *Arbitration Services Reporter*, the workload of this sub-activity is totally keyed to demand.

Workload: The Canada Labour Code, Part I, requires that all disputes over the interpretation or administration of a collective agreement ("rights" disputes) be resolved without stoppage of work. Requests to the Minister of Labour for the appointment of arbitrators to resolve these disputes emanate directly from the parties. Under Part III of the Code, requests for referral of alleged unjust dismissal complaints to adjudication are made at the regional office level and are referred to Arbitration Services only after efforts to bring about a settlement have failed. Thus, only those cases which are referred to Arbitration Services for ministerial appointments are considered in the calculation of workload. The branch is not expecting any significant increase in 1990-91 in the requests for appointment of either arbitrators or adjudicators, as it is felt that all parties are well aware of their legislative rights and entitlements. Figure 10 provides a multi-year indication of the actual caseload and a forecast for the next two fiscal years.

Figure 10: Arbitration Services Caseload

	Part I			Part III
	Requests	Cases Settled[1]	Arbitrators Appointed	Adjudicators Appointed
1986-87	135	87	74	135
1987-88	90	52	36	143
1988-89[2]	134	110	37	145
1989-90[3]	111	50	63	140
1990-91[3]	111	50	63	140

1 Differences resolved before appointment of arbitrator.

2 As of April 1, 1988, the methodology for calculating Part I statistics was changed: "cases settled" and "arbitrators appointed" relate to requests received in the current fiscal year or carried over from previous years.

3 Forecast.

Research, Policy Development, Management and Administration: This sub-activity requires $1,174,000 and 19 person-years in 1990-91, representing 24% and 31%, respectively, of the total resources devoted to the Mediation and Conciliation Activity. The corresponding figures for 1989-90 and 1988-89 are also shown in Figure 11 below. Resource allocation for this sub-activity is largely dependent on the demand for third-party assistance as described in the two previous sub-activities, as well as on the demand for expert advice and information emanating from various sources within and outside the Department.

In an effort to enhance the timeliness and accuracy of the branch information systems, the Mediation-Arbitration Records System (MARS) and the Mediation and Conciliation Historical (MACH) system were developed. MARS was completed in 1988-89 and MACH in 1989-90. Both are now operational. FMCS is working with the Informatics Branch to complete the preparatory work required to convert these systems to the new hardware-software environment.

In line with departmental initiatives to improve labour-management relations during the closed period of collective agreements, work is continuing on the development of a grievance mediation program for the federal jurisdiction. This program would seek to promote a negotiated rather than an arbitrated resolution of disputes over the interpretation and administration of a collective agreement.

Figure 11: Research, Policy Development, Management and Administration Resources as a Percentage of Total Activity Resources

	Estimates 1990-91	Forecast 1989-90	Actual 1988-89
Expenditures ($000)	**1,174 (24%)**	1,216 (26%)	1,349 (31%)
Person-Years	**19 (31%)**	19 (31%)	19 (32%)

B. Labour Operations

Objectives

To promote and enforce client compliance with federal labour legislation in the areas of occupational safety and health and conditions of work and acceptance by workers, unions, and employers of their respective responsibilities under the legislation; to provide policies and guidelines for consideration by Treasury Board for the provision of fire prevention services for properties owned and/or controlled by the Government of Canada; and to foster constructive employment relations in the workplace.

Description

The Labour Operations Activity includes operations in regional offices and at headquarters devoted to: the development and administration of legislated programs directed towards a safe and healthy working environment and fair and equitable opportunities in employment; the provision of fire prevention services in all buildings owned and/or controlled by the Government of Canada; and the promotion and implementation of non-legislated activities aimed at constructive employment relationships in the workplace and a work force better informed on union and socio-economic affairs.

Five sub-activities have been identified within this activity for the purposes of management accountability. They are: Occupational Safety and Health, Conditions of Work, Employment Relations, Fire Services, and Program Management and Support.

Occupational Safety and Health: This sub-activity involves operations intended to promote and enforce compliance with the provisions of Part II of the Canada Labour Code and its regulations in order to prevent accidents and injuries. The operations include the review of regulations, policies and procedures, workplace inspections, responses to complaints, accident investigations, technical surveys, assistance to safety and health committees and representatives, safety audits, monitoring, and promotional and informational activities. The sub-activity also involves the administration of the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) and the regulations under the Non-Smokers' Health Act.

Conditions of Work: The objective of this sub-activity is to establish and protect employees' rights to fair and equitable conditions of employment. Its operations are intended to promote and enforce compliance with the provisions of Part III of the Canada Labour Code and the Fair Wages and Hours of Labour Act and their regulations. These operations include the review of regulations, policies and procedures, inspections, investigations of complaints and unjust dismissals, and promotional and informational activities.

Employment Relations: The objective of this sub-activity is to foster responsible and cooperative employer-employee relations within the working environment and a work force better informed on union and socio-economic affairs. It includes the Labour Education Program, which assists labour organizations in funding education for union members, and other activities related to the promotion of Labour Canada program in the regions.

Fire Prevention Services: This sub-activity involves operations intended to provide fire protection services for the properties owned and/or controlled by the Government of Canada, pursuant to a Memorandum of Understanding with the Treasury Board. It includes the development and provision of policies and guidelines for consideration by Treasury Board as the employer, fire inspections, fire investigations, review of building plans, and advice on policies, building design and materials.

Program Management and Support: This sub-activity involves the provision of administrative support, policy development, and management of the different programs and resources included in the activity, at headquarters and in the regions, to increase productivity and improve the service to the clientele economically, efficiently and effectively. The sub-activity includes the development, implementation, and monitoring of the Program's automated systems supporting the activity. It also includes the development and delivery of national training programs for the labour affairs officers.

Resource Summaries

The Labour Operations Activity accounts for approximately 16% of the total 1990-91 Program expenditures and 51% of the total person-years.

Figure 12: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	**Estimates 1990-91**		Forecast 1989-90		Actual 1988-89	
	$	**P-Y**	$	P-Y	$	P-Y
Occupational Safety and Health	**11,892**	**185**	13,173	205	9,740	163
Conditions of Work	**7,233**	**126**	6,834	119	6,073	116
Employment Relations	**8,789**	**13**	8,559	13	8,552	20
Fire Prevention Services	**2,728**	**40**	2,081	29	2,479	46
Program Management and Support	**7,765**	**97**	7,447	94	7,420	92
	38,407	**461**	38,094	460	34,264	437

Of the 1990-91 expenditures, 77.8% are for operating expenses and 21.1% are for grants and contributions.

Explanation of Change: The increase in person-years over the period is due to requirements necessitated by amendments to the Canada Labour Code. The increase in expenditures is due mainly to the following major items:

	($ Million)
• inflation adjustment for salaries and wages and employee benefits;	1.7
• Labour Education contributions;	0.5
• salaries and wages and employee benefits related to lapsing person-years due to staffing delays and difficulty in filling specialized positions.	1.8

Figure 13: 1988-89 Financial Performance

(thousands of dollars)	1988-89					
	Actual		Main Estimates		**Change**	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Occupational Safety and Health	9,740	163	11,698	197	**(1,958)**	**(34)**
Conditions of Work	6,073	116	6,422	118	**(349)**	**(2)**
Employment Relations	8,552	20	8,072	9	**480**	**11**
Fire Prevention Services	2,479	46	1,655	29	**824**	**17**
Program Management and Support	7,420	92	7,789	102	**(369)**	**(10)**
	34,264	437	35,636	455	**(1,372)**	**(18)**

Explanation of Change: The difference between actual person-years and the Main Estimates for 1988-89 was due to delays in the staffing process and difficulty in filling specialized positions along with offsetting overages in the Injury Compensation Activity. The difference between actual expenditures and the Main Estimates resulted mainly from salaries and wages and employee benefits related to lapsing person-years. The difference between actual and estimated person-years and expenditures for Occupational Safety and Health is primarily due to a shift in the reporting of activities, such as fire inspections, to Fire Prevention Services. The difference between actual expenditures and Main Estimates in Employment Relations is due to increased participation in seminars on the Workplace Hazardous Materials Information System and on equal pay. The difference between actual expenditures and Main Estimates in Program Management and Support is related to de-layering of managerial positions.

Occupational Safety and Health: This sub-activity requires $11,892,000 and 185 person-years. During 1990-91, it will continue to assist employers in achieving internal responsibility as envisioned in the compliance policy. A national conference on occupational safety and health (OSH) in the 1990s will be convened to review current and future directions in the OSH field with specialists and senior policy makers from organized labour, industry, and federal, provincial and territorial governments.

Responsibility for the administration of Bill C-27, the Non-Smokers' Health Act, was given to the Minister of Labour for workplace issues in the latter part of 1988-89. Since then, consultations have been held with all parties involved - i.e., Members of Parliament, governments, industry, labour and interested groups - to review the legislation as presented and prepare the appropriate regulations. The revised legislation received Royal Assent in June 1989 and took effect on December 31, 1989.

From May to October 1988, arrangements were made between Labour Canada and the B.C. Workers' Compensation Board to effect the transfer of jurisdiction over the B.C. waterfront worksites. The Mountain Region of Labour Canada assumed full jurisdictional responsibility over these worksites in October 1988. This involved a large number of information sessions for the employers and employees to make them aware of Labour Canada and of legislation and regulations pertaining particularly to the requirement for the establishment of safety and health committees on the sites. Safety inspections were conducted at most worksites to allow the Department to establish a safety profile of the workplaces and prepare for an effective inspection cycle. Administrative procedures were put in place to ensure an efficient response time for this industry, which functions on a 24-hour basis, year-round.

To maintain the currency of the federal legislation, a technical review of the Canada Occupational Safety and Health (COSH) Regulations, initiated in 1986-87, is continuing through a tripartite consultation process with labour, government and industry. Seven regulations have been reviewed to date, including the Non-Smokers' Health Act Regulations. The dealing with regulations building safety and materials handling are planned for review during 1990-91.

Following the pilot assessment of the application of Part II of the Code by organizations in the extended jurisdiction, conducted in 1989-90, and the submission of findings to the Interdepartmental Committee on Occupational Safety and Health (ICOSH), a joint action plan will be developed regarding any follow-up required.

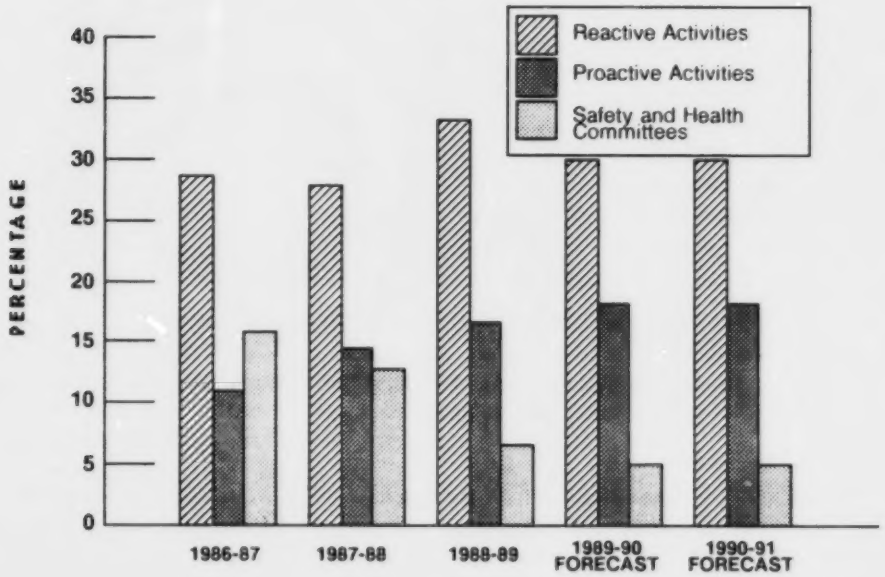
Presentations were made to international conferences in Ireland, France and the United States regarding the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS); a number of countries have expressed an interest in applying WHMIS, or a similar system. Another presentation will be made in May 1990 to the XIIth World Congress on Occupational Safety and Health to take place in Hamburg, Germany.

An evaluation of the Occupational Safety and Health program, currently under way and scheduled for completion at the end of 1989-90, should provide the Department with a good analysis of the current program and some recommendations for its improvement.

Workload Indicators: Workload indicators of the Occupational Safety and Health sub-activity are expressed in terms of percentages of the total time devoted to reactive and proactive activities and safety and health committee activities (see Figure 14 on the next page).

Reactive activities include responses to complaints under Part II, refusals to work, and accident investigations. Proactive activities are those related to the promotion of programs, counselling, planned inspections, safety audits, and technical surveys under Part II. Safety and health committee activities relate to the assistance/counselling provided in the establishment and maintenance of safety and health committees and/or representatives as required by the Code. Committee activities are now reduced to a monitoring function.

Figure 14: Percentage of Time Spent by Type of Activity under Part II of the Canada Labour Code



Performance Indicators: The performance indicators of the sub-activity are in the following areas: inspection activities and complaint activities. In both cases, a comparison is established between the total number of activities and the number of cases of non-compliance, where violations of the provisions of Part II of the Canada Labour Code were found (see figures 15 and 16 on page 38).

Inspection Activities: Planned inspections under Part II form the basis on which the Department can establish an employer compliance profile and ensure that hazards and violations of the Code are detected and corrected. The total number of planned inspections has increased over the last three years, as resources previously devoted to the establishment of safety and health committees were diverted to proactive activities.

Complaint Activities: The total number of complaints has increased over the last three years, in part because of the "right to refuse dangerous work" provision in the Canada Occupational Safety and Health Regulations (COSHR), but mainly because of the increasing concern of employees for safety and health in their workplaces.

Figure 15: Inspections under Part II of the Canada Labour Code - Cases of Non-compliance

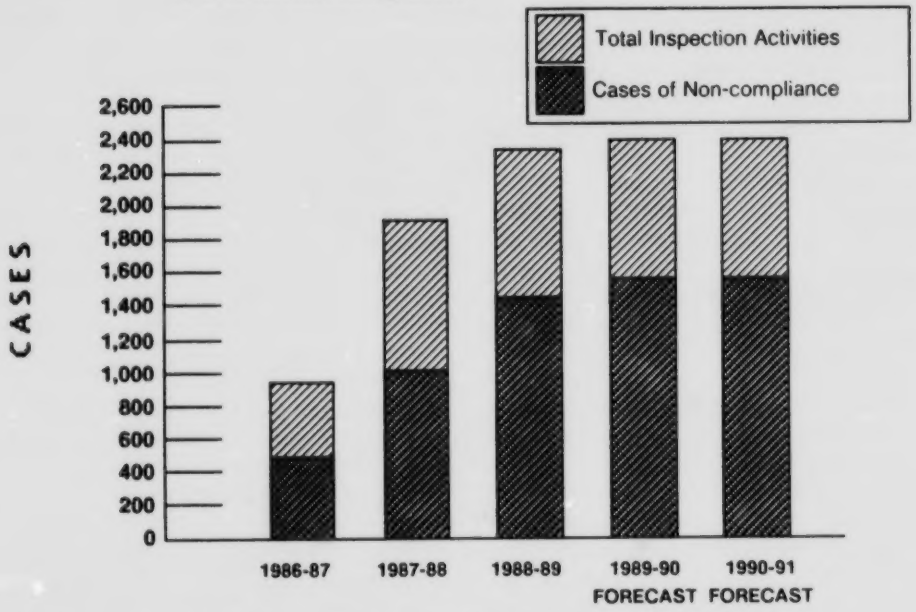
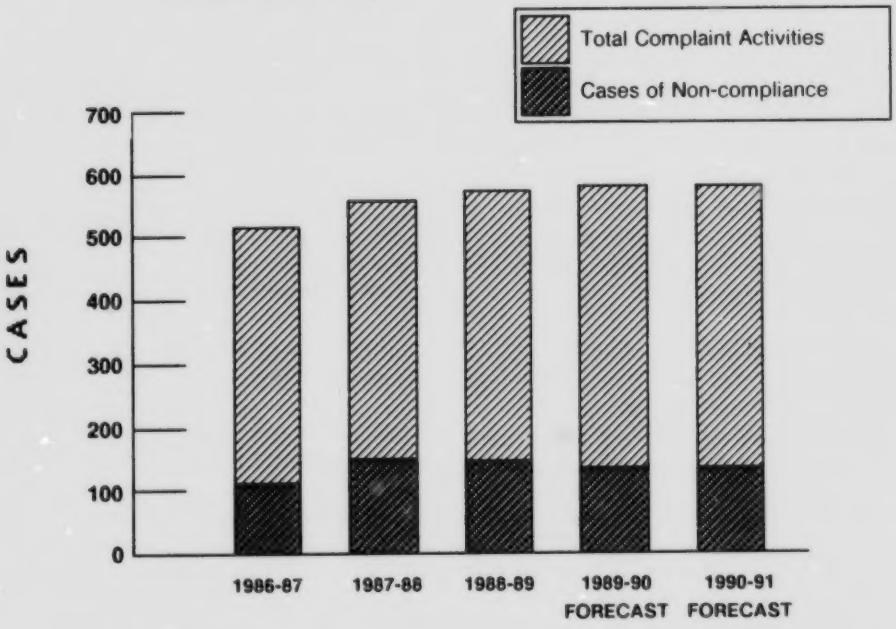


Figure 16: Complaints under Part II of the Canada Labour Code - Cases of Non-compliance



Conditions of Work: This sub-activity requires $7,233,000 and 126 person-years. During 1990-91, it will continue to assist employers to achieve internal responsibility as envisioned in the compliance policy.

To ensure the currency of the federal legislation, a technical review of Part III regulations, initiated in 1987-88, will continue through a tripartite consultation process with labour, government and industry. In 1990-91, a number of regulations will be reviewed to clarify terminology in order to facilitate their interpretation and application (e.g., definition of immediate family for purposes of family-related leave). In addition, a fundamental review of Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) will be initiated during the coming year through tripartite consultations.

This sub-activity is responsible for the development and delivery of an Equal Pay for Work of Equal Value program designed to eliminate sex-based wage discrimination within federal jurisdiction establishments. From 1986 to 1989, the program focused on the education of employers with regard to their obligations under the law through the provision of technical advice and guidance on implementation issues and the monitoring of the progress of employers towards compliance. To date officers of Labour Canada have visited more than 700 employers responsible for over 500,000 employees to discuss equal pay for work of equal value. A number of major industry associations have started pay equity initiatives which allow employers to share expertise and the cost of implementation within their own industries. Training seminars and educational materials have been provided to organized labour and employer groups, and an information reporting system has been developed. An inspection process was initiated in 1989-90, and emphasis during the Estimates year will be placed on providing technical guidance on implementation issues and on the inspection process. Suspected cases of wage discrimination identified during an inspection will be referred to the Canadian Human Rights Commission for investigation and resolution.

Workload Indicators: Workload indicators of the Conditions of Work sub-activity are expressed in terms of percentages of total time devoted to reactive and proactive activities (see Figure 17 on page 40). Reactive activities include responses to complaints under Part III, unjust dismissals, and wage complaints. Proactive activities are those related to the promotion of programs, counselling, planned inspections, wage surveys, and equal pay.

Performance Indicators: The indicators for the Conditions of Work sub-activity are in the following areas: inspection activities and complaint activities, where a comparison is established between the total number of activities and the number of cases of non-compliance, where violations of the provisions of Part III of the Code were found (see figures 18 and 19 on pages 40 and 41); and number of unjust dismissals, which compares the total number of unjust dismissal cases with the number of cases settled by labour affairs officers (LAOs), the balance being referred for adjudication (see Figure 20 on page 41). The proportion of unjust dismissals settled by LAOs provides an indicator of their effectiveness in dealing with employer and employee alike. On average a success rate in the 76% range has been maintained.

The unjust dismissal provision of Part III of the Canada Labour Code was enacted in 1978 to improve individual job security for non-unionized employees. This legislation provides the complainant with an inexpensive and expeditious method of resolving his or her complaint. The provision mandates a labour affairs officer to attempt to resolve the complaint. Most unsuccessful LAO interventions result in the Minister naming an adjudicator, who makes a determination in the case (see Figure 10 on page 31).

Figure 17: Percentage of Time Spent by Type of Activity under Part III of the Canada Labour Code and the Fair Wages and Hours of Labour Act

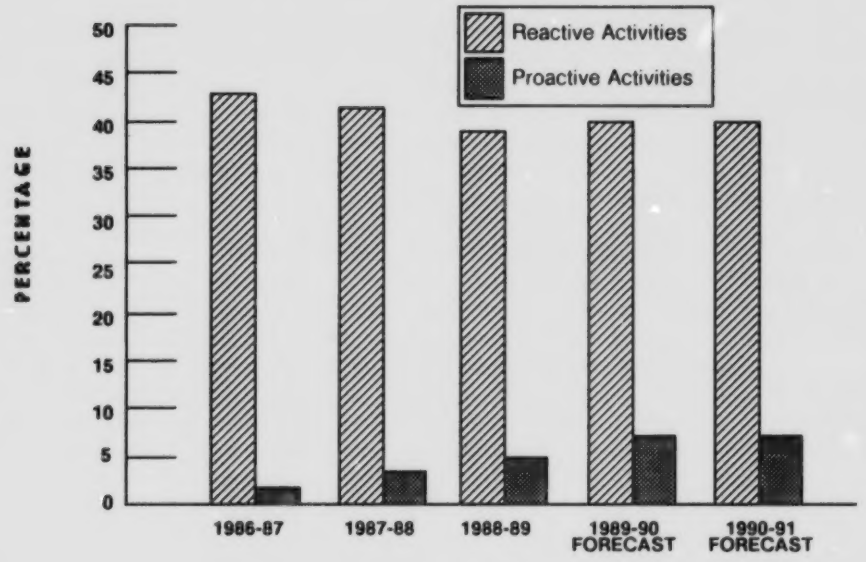


Figure 18: Inspections under Part III of the Canada Labour Code - Cases of Non-compliance

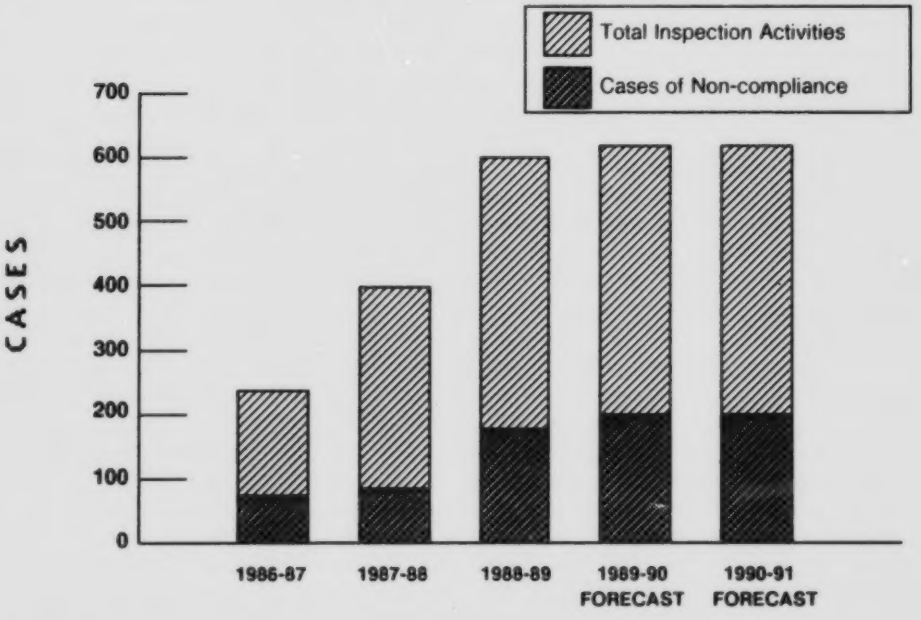


Figure 19: Complaints under Part III of the Canada Labour Code - Cases of Non-compliance

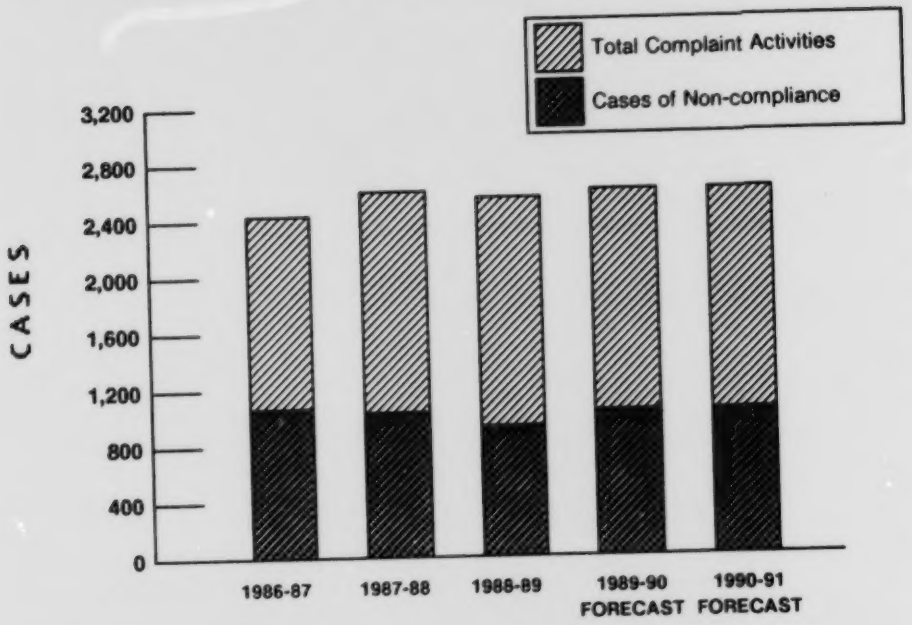
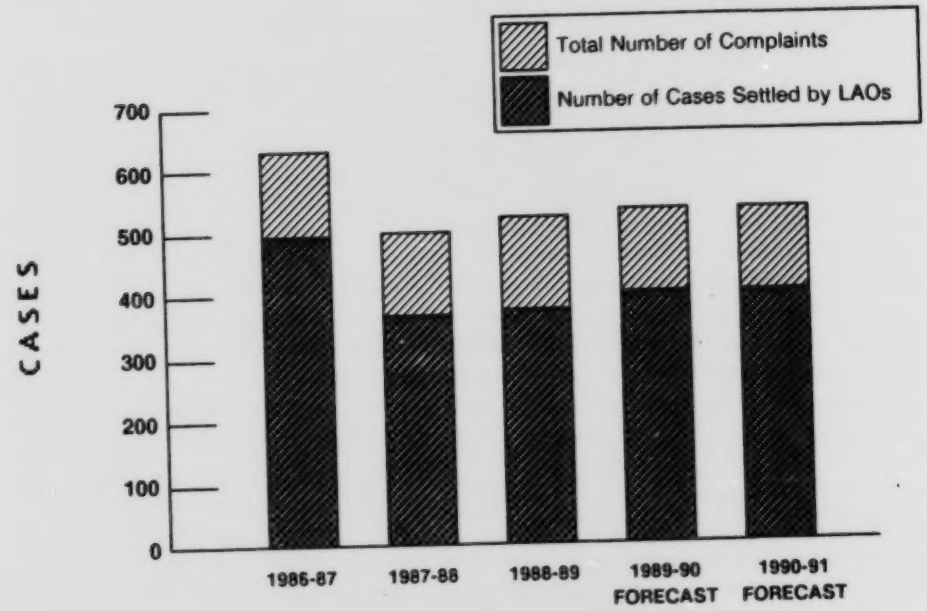


Figure 20: Unjust Dismissal Cases Settled by Labour Affairs Officers (LAOs)



Employment Relations: This sub-activity requires $8,789,000 and 13 person-years. Bridge-building initiatives under this sub-activity are conducted in the districts and regions with industries, unions, and associations in an effort to learn about the concerns of the clientele, establish and maintain contacts with labour and management, and foster responsible and cooperative employer-employee relations within the working environment. Of the total sub-activity resources in 1990-91, $8,035,000 are required for contributions under the Labour Education program to the Canadian Labour Congress (CLC), other central and large labour organizations not affiliated with the CLC, other unaffiliated unions, individual union members, and the Atlantic Region Labour Education Centre. These contributions are subject to a full annual report by the recipients on the utilization of the resources provided. (For a breakdown of the labour education contributions, see the first four items of the contributions section in Figure 36 on page 62.)

Fire Prevention Services: This sub-activity requires $2,728,000 and 40 person-years. Performance information is not yet available, but will be once the regional modules of the Labour Operations Information System (LOIS) are operational, later in 1989-90. Review of building plans for major projects were either completed or initiated in 1989-90 such as the National Gallery of Canada and the Museum of Civilization in the National Capital Region, and the Canadian embassies in Washington and Tokyo. The particularly original concepts used in the design and construction of these projects required a thorough analysis of the project plans and specifications to achieve a satisfactory standard of fire safety. A number of equivalencies have been granted with respect to design and construction. The Fire Protection engineers in the review of such plans and specifications have to use their judgement as certain Canadian standards cannot be applied to these unique structures.

Program Management and Support: This sub-activity requires $7,765,000 and 97 person-years. The percentage of total activity resources devoted to Program Management and Support, as shown in Figure 21, is the main indicator for this sub-activity, as resource allocation is largely dependent on the workloads in the other sub-activities.

In the course of 1988-89 and during the first part of 1989-90, a number of projects were completed under this sub-activity, including: a pilot evaluation of the regional Labour Operations Information System and the preparation for its installation in all regional offices; the acquisition and installation in district, regional and headquarters offices of laser-disk readers to provide access to the Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS) CCINFO disks; and the development with CCOHS of a Labour Canada disk, which will include departmental regulations and procedures and other reference material. A team of national trainers was assembled and a schedule was developed for the delivery of centralized program training. Following the review of Part III of the Code (Labour Standards) and its regulations, the National Training Manual for Labour Affairs Officers (Part III) will be revised.

Figure 21: Program Management and Support Resources as a Percentage of Total Activity Resources

	Estimates 1990-91	Forecast 1989-90	Actual 1988-89
Expenditures ($000)	**7,765 (20%)**	7,447 (20%)	7,420 (22%)
Person-Years	**97 (21%)**	94 (20%)	92 (21%)

C. Policy and Communications

Objectives

To provide policy direction and management for the Labour Program; to foster greater communication and understanding among the general public, labour, business, and governments and facilitate the representation of their respective concerns and interests in sectoral, national, federal-provincial-territorial, and international policy forums; to provide analysis, research, and information on labour matters; and to promote improvements to the situation of women in the labour force.

Description

The Policy and Communications Activity involves: the general management and broad policy direction for the Labour Program; the analysis and development of labour-related policies on economic and social issues; the maintenance of effective working relations with other federal departments, employer and employee organizations, the provinces and territories, and international labour agencies; the provision of research and information to promote the improvement of the situation of women in the labour force; the provision and analysis of labour-related statistics and information; the facilitation of consultations and related initiatives to encourage the involvement of the labour movement in the policy-making process; and the communication of departmental policies, programs, legislation, and services.

This activity is divided into six sub-activities: Program Management and Policy, External Relations, Women's Bureau, Bureau of Labour Information, Labour Outreach, and Communications.

Program Management and Policy: This sub-activity undertakes the general management of the Program, participates in the development and coordination of policy that encourages and promotes a constructive labour relations climate, analyzes and develops labour-related policies on economic and social issues, and provides strategic direction for the Program.

External Relations: This sub-activity liaises and consults with other federal departments, the provinces and territories, and international labour agencies; facilitates consultation and related initiatives between government and labour designed to improve the climate of labour relations and encourage labour's participation in the policy-making process; promotes cooperative labour-management activities; and provides analysis and information to labour, business, and provincial and territorial governments on new labour policies and legislation in Canada to facilitate improvements in the labour climate.

Women's Bureau: This sub-activity undertakes and disseminates research, analysis, and policy studies of workplace issues that have an important impact on women, including statistical trends and legislative developments and comparisons; provides a reference centre on women's workplace issues for researchers, academics, students, and other interested individuals; and administers a small grants program designed to assist projects and events dealing with, or impacting on, women's employment issues.

Bureau of Labour Information: This sub-activity is Labour Canada's central source of information on collective bargaining and related developments. Its role is to provide accurate and up-to-date material on wage settlements, contract provisions, labour organizations, work stoppages, and a range of other topics. Its major clients are negotiators for employers, trade unions, and others involved in labour-management relations.

Labour Outreach: This sub-activity administers the Labour Outreach Initiative, which consists of three contribution programs: the Labour Assignment Program (LAP), which encourages and assists temporary assignments of staff between the federal public service and labour organizations or joint labour-management organizations; the Technology Impact Program (TIP), which provides financial support to practical research projects dealing with the social and human impacts of technological change in the workplace; and the Labour Issues Assistance Fund (LIAF), which offers limited financial support to offset the costs of participation by organized labour in public policy issues and initiatives.

Communications: This sub-activity incorporates communications research and analysis, communications advice to the Minister and departmental management, strategic and operational communications planning, and the coordination of comprehensive communications programs to reach the Department's target audiences and employees, as well as the provision of professional and technical communications support to all Program activities.

Resource Summaries

The Policy and Communications Activity accounts for approximately 6% of the total 1990-91 Program expenditures and 17% of the total person-years.

Figure 22: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	Estimates 1990-91		Forecast 1989-90		Actual 1988-89	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Program Management and Policy	3,453	51	3,300	51	3,129	49
External Relations	1,546	18	1,540	18	1,570	20
Women's Bureau	1,257	14	1,269	14	1,071	12
Bureau of Labour Information	3,662	50	3,742	50	3,481	51
Labour Outreach	2,625	7	2,605	7	2,476	7
Communications	1,934	18	1,860	18	1,848	18
	14,477	158	14,316	158	13,575	157

Of the 1990-91 expenditures, 85.0% are for operating expenses and 14.8% are for grants and contributions.

Explanation of Change: The increase in expenditures is due to an inflation adjustment for salaries and wages and employee benefits.

Figure 23: 1988-89 Financial Performance

(thousands of dollars)	1988-89					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Program Management and Policy	3,129	49	3,082	50	47	(1)
External Relations	1,570	20	1,428	18	142	2
Women's Bureau	1,071	12	1,219	14	(148)	(2)
Bureau of Labour Information	3,481	51	3,473	50	8	1
Labour Outreach	2,476	7	2,553	8	(77)	(1)
Communications	1,848	18	1,933	19	(85)	(1)
	13,575	157	13,688	159	(113)	(2)

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1988-89 resulted mainly from lapses in the Labour Outreach Initiative contribution program.

Performance Information and Resource Justification

Program Management and Policy: This sub-activity requires $3,453,000 and 51 person-years. During 1990-91, it will provide general management for the Program, particularly with regard to strategic direction. The Policy area will collect information and use it to provide policy research and analysis, a vital component of Labour Canada's mandate. It will also ensure full departmental involvement in interdepartmental consultations on the development of new government policies in the context of the Labour Force Development Strategy and labour adjustment measures for the fishing industry.

External Relations: This sub-activity requires $1,546,000 and 18 person-years. In addition to fostering and facilitating the development of joint labour-management activities, such as the Canadian Steel Trade and Employment Congress and the Western Wood Products Forum, the sub-activity has participated in activities to promote understanding and communications among labour, business and government. In 1990-91, it will continue to facilitate labour-management cooperative initiatives at the sectoral and workplace levels.

The Office of International Affairs will continue to manage Canada's participation in the International Labour Organization (ILO) and other international labour affairs. The development of Canadian positions on new ILO Conventions involves continuing consultations with the provincial and territorial governments, as well as with Canadian employer and worker organizations. In response to the ILO's new Convention on Indigenous and Tribal Peoples, adopted at the 1989 ILO annual conference the office will also consult with Canadian indigenous associations about Canada's potential ratification of the instrument.

The momentum achieved in federal-provincial-territorial relations as a result of meetings of Ministers of Labour is being maintained. Deputy Ministers of Labour and heads of occupational safety and health agencies throughout the country continue to meet twice annually to seek solutions to problems. During 1989-90, research on several projects involving the federal, provincial and territorial governments began, and this will be carried over into 1990-91. Topics include the effectiveness of joint health and safety committees, the feasibility of developing uniform occupational safety and health standards, and part-time employment.

In 1988-89, the Federal-Provincial Relations Branch responded to more than 1,000 requests for information about labour legislation. The demand for its publications *Industrial Relations Legislation in Canada* and *Employment Standards Legislation in Canada* far exceeded the 4,200 copies published. These publications will be sold through Supply and Services Canada on a cost-recovery basis, beginning in 1990.

Women's Bureau: This sub-activity requires $1,257,000 and 14 person-years. The major activities and research focus for 1990-91 reflect the Department's response to the need to accommodate the increased labour force participation of women. The successful integration of work and family responsibilities has been identified as a key element in the overall government goal of economic equality for women. Current Women's Bureau initiatives include research on leave for employees with family responsibilities, work-related child care, the impact of labour shortages on women's traditional occupations, and policies and programs for dual-earner families. Seminars addressing work and family responsibility issues, to be held early in 1990, will highlight case studies profiled in a recent research study. The publication of a report on women in non-traditional occupations will be followed in 1990 by a series of worker profiles. As well, statistical information on women in the labour force will be provided in an updated version of *Women in the Labour Force*. The Women's Bureau will continue to review international conventions and instruments aimed at improving the situation of women in the labour force. In addition, the bureau will continue its efforts to promote equality for women in the workplace through ongoing work on a range of issues including sexual harassment, leave for family responsibilities, and the health and safety of working women. The bureau will continue to be a major contributor in the Department's input to the interdepartmental work on drug use and drug testing in the workplace.

Interest in the Women's Bureau's information activities continues to be strong, and requests for participation in events such as exhibitions, conferences and seminars have increased. During 1988-89, the Reference Centre responded to some 1,500 information requests and arranged for some 1,200 loans, including interlibrary loans, and requests are expected to increase through 1990-91.

The Department completed an evaluation of the Women's Bureau during 1989-90. The overall conclusion was that the Women's Bureau has had a substantial, positive impact on the efforts of women to achieve equality in the labour force in Canada. The bureau's products and services are considered by clients from within and outside Labour Canada to be of high quality, objective, and balanced. In order to maintain the high level of service to clients, while developing new products to respond to specific audience segments, the bureau is exploring new approaches to marketing.

Bureau of Labour Information: This sub-activity requires $3,662,000 and 50 person-years. The Bureau of Labour Information is one of a number of initiatives designed to promote a better industrial relations climate in Canada. Since its announcement by the Minister of Labour in April 1987, it has been heavily utilized by labour, management, and other practitioners in industrial relations.

Client service volumes in the first three quarters of 1989 averaged 2,365 requests per quarter. This is approximately four times greater than in 1986 (522 requests), before the reorganization to create the bureau was completed. Client requests have also become more complex and involved, taxing the staff and data processing resources of the bureau and requiring it to increase its efficiency and focus resources on services to external clientele. In addition to improving the content and format of existing publications, the bureau has developed several new publications, including a quarterly fact sheet and several detailed studies concerning various non-wage developments in collective bargaining, such as contracting out, pension indexing and job security.

In response to the growing demand, additional funds totalling $1.5 million over three years were allocated by Treasury Board for the development and implementation of systems and products to improve access to the bureau's collective agreement information and to implement cost-recovery. This project, which will include improvements to the existing Collective Agreement Information Retrieval System (CAIRS) database, is scheduled for completion in 1990-91. However, the bureau will be reporting to Treasury Board before the end of 1989-90 on developments regarding the project as well as its cost-recovery plans for bureau products and services.

Labour Outreach: This sub-activity requires $2,625,000 and seven person-years. In 1988-89, there were 16 new secondments under the Labour Assignment Program (LAP), including three individuals assigned as executive directors of joint labour-management sectoral bodies, as well as a conference of LAP participants to review the program. Ten projects were funded under the Technology Impact Program (TIP), bringing the total number of projects under active review to 29. A conference held in 1988-89 provided a forum for discussion of emerging workplace issues as they relate to technological change. Also in 1988-89, there were six projects funded under the Labour Issues Assistance Fund (LIAF).

To assist organized labour's fullest possible involvement as a national economic partner, the Labour Outreach Secretariat will continue to actively promote labour's participation in research relating to technological change and in public policy issues and initiatives that enhance labour-government or labour-management relations and understanding. In 1989-90, there was a shift in the focus of TIP from measuring the effects of technological change to maximizing the benefits of technology for workers. In 1990-91, a conference will be organized for further discussion of issues arising from workplace technology, and there will be a continued high level of cost-sharing by recipients under the LAP and TIP programs. There will also be an increased emphasis on promoting joint labour-management initiatives under TIP and LAP.

Communications: This sub-activity requires $1,934,000 and 18 person-years in order to meet its operating requirements. Since the approval of the Government Communications Policy in July 1988, the Communications Directorate has been proceeding with its implementation plan. The directorate has been reorganized to provide more strategic support to the Department. Senior managers at headquarters and in the regions have been briefed regarding their roles and responsibilities under the new policy. Mechanisms such as a Senior Communications Committee and a Communications Working Group have been put in place to involve departmental management in the development of communications strategies.

A departmental strategic and operational communications planning process has been developed. A review of internal communications has begun and increased communications support has been given to all major departmental program areas, including activities to meet the communications needs of the regions. An Evaluation Framework of the communications function has been undertaken. Work has also begun on long-term strategies to enhance the Department's corporate identity.

During 1990-91, the sub-activity will focus on the development of a public environment research and analysis function and detailed communications plans for the Department's major programs. A plan to increase the understanding of the Department's mandate, programs and activities by client groups and the general public will be implemented. The marking of the Department's 90th anniversary in 1990 will provide a key opportunity.

D. Older Worker Adjustment

Objective

To assist in the labour market adjustment of older workers involved in major permanent layoffs.

Description

This activity involves the provision of long-term income assistance to laid-off older workers who have been involved in major permanent layoffs and have not been able to obtain alternative employment before the expiry of their Unemployment Insurance entitlements.

The activity is divided into three sub-activities: Labour Adjustment Benefits, Labour Adjustment Review Board and Secretariat, and Program Management and Development.

Labour Adjustment Benefits: This sub-activity includes payments to laid-off workers in the textile, clothing, footwear and tanning industries designated nationally, and in 23 regional industry designations made under the Labour Adjustment Benefits (LAB) Act, within the framework of either the ILAP (Industry and Labour Adjustment Program) or MILAP (Modified Industry and Labour Adjustment Program). All national and regional designations under the LAB Act have expired.

Labour Adjustment Review Board and Secretariat: This sub-activity includes the operations and resources of these two related organizations. The board, an independent, quasi-judicial body with representatives from industry, labour, and government, decides whether applications for certification of layoffs meet the criteria under the Labour Adjustment Benefits Act. The major task of the secretariat is to undertake the investigations leading to board decisions.

Program Management and Development: This sub-activity is concerned with the management of the Older Worker Adjustment Activity, including the implementation and monitoring of the new Program for Older Worker Adjustment (POWA) and the monitoring of the Labour Adjustment Benefits (LAB) Program, until all current eligible claimants have reached the age of 65.

The objective of POWA is to provide, through cost-sharing agreements with the provinces, income assistance to older workers (aged 55-64) involved in major permanent layoffs eligible under the program. Eligibility is determined in two phases: first, layoffs are analyzed by federal-provincial committees to verify correspondence with the criteria set for POWA, and a report is submitted to the responsible federal and provincial ministers who, in consultation with their Cabinet colleagues, determine the eligibility of the layoffs; second, the eligibility of individual workers involved in the layoffs designated under the program is assessed. For the eligible workers, annuities are purchased from private sector financial institutions selected through tendering processes. The sub-activity responds to applications, analyzes layoffs, assesses the eligibility of workers, handles the contracting process, and monitors the administration of the benefits.

Resource Summaries

The Older Worker Adjustment Activity accounts for approximately 53% of the total 1990-91 Program expenditures and 3% of the total person-years.

Figure 24: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	Estimates 1990-91		Forecast 1989-90		Actual 1988-89	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Labour Adjustment Benefits	80,100	-	90,500	-	103,400	-
Labour Adjustment Review Board and Secretariat[1]	156	2	156	2	238	2
Program Management and Development[2]	50,412	27	50,429	17	771	10
	130,668	29	141,085	19	104,409	12

1 This sub-activity will be merged with "Labour Adjustment Benefits" in the next Expenditure Plan, to constitute a new sub-activity to be called "Labour Adjustment Benefits Program".

2 Currently includes the Program for Older Worker Adjustment (POWA). This sub-activity will be renamed after POWA in the next Expenditure Plan.

Of the 1990-91 expenditures, 61.3% are for the statutory grant payments of labour adjustment benefits to claimants and 35.6% for POWA contributions.

Explanation of Change: The increase in person-years over the period is mainly due to the Program for Older Worker Adjustment. The increase in expenditures is due to an increase of $50 million for POWA and a decrease of $23.3 million in Labour Adjustment Benefits as a result of beneficiaries leaving the LAB program at age 65.

Figure 25: 1988-89 Financial Performance

(thousands of dollars)	1988-89					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Labour Adjustment Benefits	103,400	-	90,200	-	13,200	-
Labour Adjustment Review Board and Secretariat	238	2	247	3	(9)	(1)
Program Management and Development	771	10	292	5	479	5
	104,409	12	90,739	8	13,670	4

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1988-89 resulted mainly from increased statutory Labour Adjustment Benefits.

Performance Information and Resource Justification

Labour Adjustment Benefits: This sub-activity requires $80,100,000 in 1990-91. Payments to claimants totalled $103.4 million in 1988-89 and are forecast to be $90.5 million in 1989-90 and $80.1 million in 1990-91. At the end of 1988-89, there were 7,500 claimants. This level is expected to decrease as recipients leave the program at age 65 and there are no further designations under the LAB Act.

Labour Adjustment Review Board and Secretariat: This sub-activity requires $156,000 and two person-years in 1990-91. Its resources will be integrated in the next Expenditure Plan with those of the Labour Adjustment Benefits sub-activity to constitute a new sub-activity to be called "Labour Adjustment Benefits Program".

Program Management and Development: This component has projected expenditures of $50,412,000 and 27 person-years in 1990-91. During 1988-89, consultations with the provinces continued regarding the implementation of the Program for Older Worker Adjustment (POWA). Seven provinces agreed to participate before POWA was announced in October, 1988, and the remaining three joined early in 1989-90. During 1989-90, 49 layoffs had been designated in Quebec, Ontario and New Brunswick.

E. Injury Compensation

Objective

To provide statutory employment injury benefits to federal employees and merchant seamen and adjudicate claims made by federal inmates.

Description

The Injury Compensation Activity involves the provision of compensation benefits to federal government workers and/or their dependents for injuries suffered in employment and payments to the provincial workers' compensation boards for the handling of claims made by federal government employees pursuant to the Government Employees Compensation Act; the provision of supplementary compensation payments to certain widows of merchant seamen; and the adjudication of injury compensation claims made by federal penitentiary inmates.

The Injury Compensation Activity is divided into three sub-activities: Government Employees' Compensation, Merchant Seamen's Compensation, and Administration.

Government Employees' Compensation: This sub-activity includes statutory payments for claims made by federal employees under the Government Employees Compensation Act. These claims are adjudicated by the provincial workers' compensation boards, and the benefits awarded by the boards are paid to the claimants on behalf of the federal government. These payments are then reimbursed to the provincial boards under transfer payment arrangements. The boards' administrative costs associated with the processing of federal claims are also paid under this sub-activity. The costs related to claims by employees of Crown agencies are recoverable from the agencies, while those related to claims by employees of federal departments are not.

Merchant Seamen's Compensation: This sub-activity includes statutory payments made by the federal government under the Merchant Seamen Compensation Act to certain widows of seamen fatally injured before May 1, 1965. Compensation benefits are determined by the Merchant Seamen Compensation Board, and are paid in all other instances by the employers of the seamen.

Administration: This sub-activity includes the resources devoted to the administration of the activity in the regional offices and at headquarters. It also includes departmental costs for the adjudication, on behalf of the Department of the Solicitor General, of injury compensation claims made by federal inmates.

Resource Summaries

The Injury Compensation Activity accounts for approximately 19% of the total 1990-91 Program expenditures and 4% of the total person-years. It also accounts for 100% of the total revenue for the Program.

Figure 26: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	Estimates 1990-91		Forecast 1989-90		Actual 1988-89	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Budgetary						
Government Employees' Compensation	85,500	-	77,100	-	71,402	-
Merchant Seamen's Compensation	10	-	10	-	8	-
Administration	1,346	33	1,341	33	1,660	45
	86,856	33	78,451	33	73,070	45
Less revenue*	40,800	-	34,100	-	32,115	-
	46,056	33	44,351	33	40,955	45
Non-Budgetary						
Advances	-	-	-	-	2,080	-
	46,056	33	44,351	33	43,035	45

* Amounts recoverable from Crown agencies to cover compensation and related administrative costs (see figure 38 on page 63).

Of the 1990-91 expenditures, 97% are for statutory injury compensation costs.

Explanation of Change: The decrease in person-years is as a result of an overutilization in 1988-89 due to the workload in claims processing. The increase in statutory compensation costs over the period represents normal inflationary increases in the costs of injury compensation benefits and the administrative charges levied by the workers' compensation boards.

Figure 27: 1988-89 Financial Performance

(thousands of dollars)	1988-89					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Budgetary						
Government Employees' Compensation	71,402	-	67,000	-	4,402	-
Merchant Seamen's Compensation	8	-	10	-	(2)	-
Administration	1,660	45	1,376	35	284	10
	73,070	45	68,386	35	4,684	10
Less revenue credited to the vote*	32,115	-	30,000	-	2,115	-
	40,955	45	38,386	35	2,569	10
Non-Budgetary						
Advances	2,080	-	-	-	2,080	-
	43,035	45	38,386	35	4,649	10

* Amounts recoverable from Crown agencies to cover compensation and related administrative costs (see figure 38 on page 63).

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1988-89 resulted mainly from increased statutory injury compensation payments. The difference between actual person-years and the Main Estimates was due to the workload in compensation payments processing.

Performance Information and Resource Justification

Government Employees' Compensation: This sub-activity requires $44,700,000 in 1990-91 for the payment of benefits to claimants, the level of which are determined by provincial workers' compensation boards, and the payments to WCBs for program administration. Total costs are influenced as well by the number of accidents and the cost of medical services in the provinces in which they are paid.

Because of a concern with the rising administrative costs paid to provincial workers' compensation boards, the Department studied alternative delivery systems for the Government Employees Compensation Act (GECA). In response to the study, amendments will be proposed in the administration of the Act. The Department will seek, initially, to reduce the administrative costs associated with the delivery of GECA. Negotiations have begun with provincial compensation authorities to propose new standard concepts for the administrative agreements governing the processing of claims made by federal employees. Discussions will also be held with Schedule 3 Crown Corporations for the purpose of recovering administrative costs encurred on behalf of their employees.

Merchant Seamen's Compensation: This sub-activity requires $10,000 in 1990-91. This amount covers the small monthly supplements paid by the government to widows of seamen who were fatally injured before May 1, 1965. Compensation claims are received, investigated and adjudicated or referred by the Injury Compensation Division in Labour Canada to the Merchant Seamen Compensation Board for decision.

Administration: This sub-activity requires $1,346,000 and 33 person-years in 1990-91. The administration of the Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations on behalf of the Department of the Solicitor General of Canada (SGC) is included in this sub-activity. Compensation benefits granted to federal inmates are paid by Labour Canada and reimbursed by SGC. The automated system for the processing of injury compensation claims is now operational in all regions. Changes to the system may be required as a result of the recommended changes to the legislation and its administration.

The total number of government employees' compensation claims processed and the cost of processing per claim in the regions are the main operational performance indicators for this activity (see figures 28 and 29).

Figure 28: Total Number of Claims Processed in the Regions

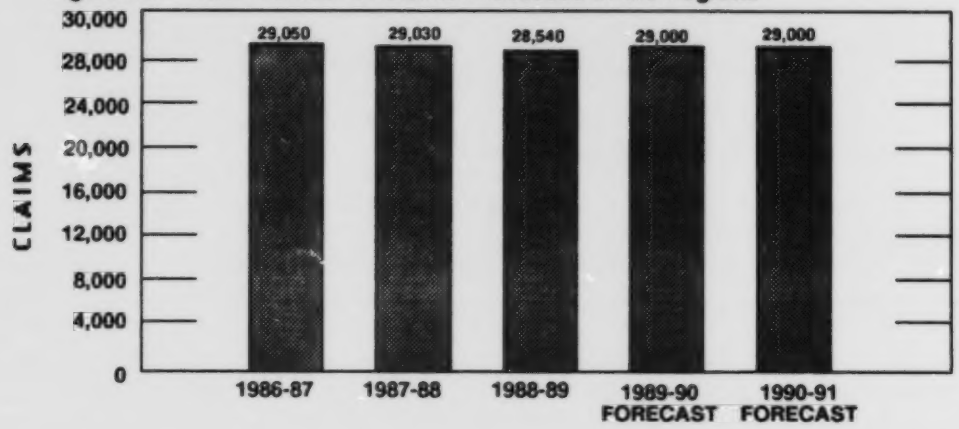
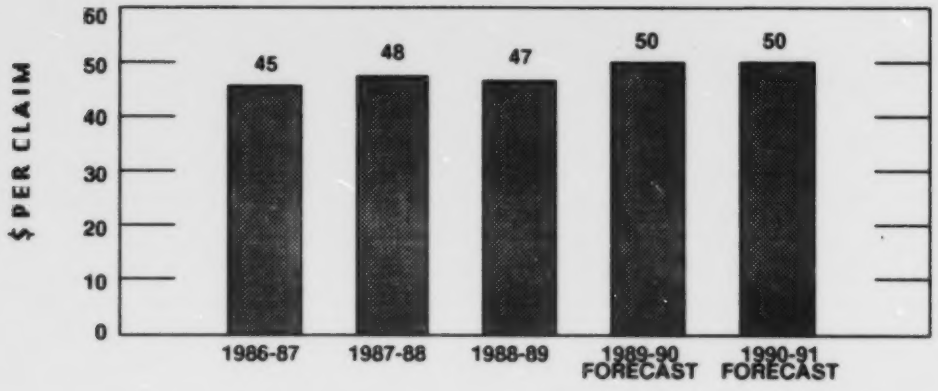


Figure 29: Cost of Processing per Claim in the Regions



F. Corporate Systems and Services

Objectives

To provide corporate management, administrative support, and advisory services to the Department; to support and coordinate management accountability activities; and to administer government-wide policies and programs concerning departmental administration.

Description

This activity involves the provision of advisory and support services to the Department and the delivery and application of government-wide programs and policies in the areas of: corporate planning, finance, administration, personnel, informatics, library, security, official languages, internal audit and program evaluation. The activity also encompasses the management of requests for information from the public under the Access to Information and Privacy Acts.

Resource Summaries

The Corporate Systems and Services Activity accounts for approximately 4% of the total 1990-91 Program expenditures and 18% of the total person-years.

Figure 30: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	**Estimates 1990-91**		Forecast 1989-90		Actual 1988-89	
	$	**P-Y**	$	P-Y	$	P-Y
Corporate Systems and Services	**11,248**	**165**	12,137	166	12,929	171

Of the 1990-91 expenditures, 99.3% are for operating expenses.

Explanation of Change: The decrease in person-years over the period is due mainly to the May 1985 Budget reductions.

The decrease in expenditures is due mainly to the following major items:

	($ Million)
• winding down of the conversion of departmental systems to a more cost-efficient, widely supported informatics technology;	(1.2)
• May 1985 budget reductions; and	(0.2)
• reduction in severance pay requirements.	(0.1)

Figure 31: 1988-89 Financial Performance

(thousands of dollars)	1988-89					
	Actual		Main Estimates		**Change**	
	$	**P-Y**	**$**	**P-Y**	**$**	**P-Y**
Corporate Systems and Services	12,929	171	11,973	168	**956**	**3**

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1988-89 resulted mainly from the conversion of departmental systems to a more cost-efficient, widely supported informatics technology and additional salary costs for severance pay.

Performance Information and Resource Justification

The principal measure of overall performance for this activity is the percentage of total Program resources devoted to the activity (see Figure 32).

Figure 32: Corporate Systems and Services Resources as a Percentage of Total Program Resources

	Estimates 1990-91	Forecast 1989-90	Actual 1988-89
Expenditures ($ 000)	**11,248 (4%)**	12,137 (5%)	12,929 (6%)
Person-Years	**165 (18%)**	166 (19%)	171 (19%)

The Department continues to support the Increased Ministerial Authority and Accountability (IMAA) initiative and is just completing its third and final year under the IMAA regime as provided in a Memorandum of Understanding (MOU) signed with the Treasury Board. A major accountability review of the Department's performance for the period covered by the MOU will be completed in 1990-91 in cooperation with the Treasury Board Secretariat and the Office of the Comptroller General. In light of the experience of the last three years, a new memorandum of understanding will be negotiated with the Secretariat of the Treasury Board and the Office of the Comptroller General in 1990-91, including a letter of understanding on official languages.

To strengthen accountability reporting capabilities, the overall internal audit and program evaluation functions were consolidated into the departmental management framework in 1988-89. The comprehensive departmental policies in those areas were revised, and a first annual Year-end Audit and Evaluation Report was produced.

In 1988-89, the procurement process to acquire new technology in order to convert the existing departmental mainframe systems was completed. The conversion of the existing mainframe systems continued in 1989-90 and is scheduled for completion in the first quarter of 1990-91.

In addition, Phase II of an Information Management Project consisting of an inventory of all information holdings in the Department (both electronic and on paper) was completed in 1989-90 and action plans for the implementation of the government's Information Holdings Policy were formulated. The Department's first information management strategy will be formulated in 1990-91.

In 1988-89, the successful Interdepartmental Developmental Secondment Program, initiated, developed and promoted by Labour Canada, was transferred to the Public Service Commission to permit the expansion of the program to the entire public service. In 1989-90, a pilot project on the sub-delegation of staffing authority to departmental line management was implemented with the authorization of the Public Service Commission. This project will be monitored and further developed in 1990-91.

Section III
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Figure 33: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	Estimates 1990-91	Forecast 1989-90	Actual 1988-89
Personnel			
Salaries and wages	**40,541**	40,514	35,554
Compensation respecting government employees and merchant seamen	**73,400**	64,600	60,616
Contributions to employee benefit plans	**6,277**	5,834	5,807
Other personnel costs	**70**	18	-
	120,288	110,966	101,977
Goods and services			
Transportation and communications	**4,650**	4,756	4,170
Information	**2,176**	2,098	1,963
Provincial administration of government employees and merchant seamen compensation legislation	**11,100**	11,500	9,775
Other professional and special services	**7,084**	7,085	4,939
Rentals	**324**	305	239
Purchased repair and upkeep	**702**	631	589
Utilities, materials and supplies	**1,655**	1,497	1,645
Other subsidies and payments	**55**	138	310
Other government departments' salary expenses/general damages to claimants - 3rd party compensation claims	**1,000**	1,000	1,011
	28,746	29,010	24,641
Total operating	**149,034**	139,976	126,618
Capital	**665**	1,642	2,999
Transfer payments	**136,760**	147,085	112,949
Total expenditures	**286,459**	288,703	242,566
Less receipts and revenues credited to the vote	**40,800**	34,100	32,115
Total budgetary expenditures	**245,659**	254,603	210,451
Non-budgetary (advances)	**-**	-	2,080
	245,659	254,603	212,531

2. Personnel Requirements

The Labour Program's personnel costs of $46,888,000 account for 31% of the total operating expenditures and 19% of the total net expenditures of the Program. A profile of the Program's personnel requirements is provided in Figures 34 and 35.

Figure 34: Person-Year Requirements by Activity

	Estimates 1990-91	Forecast 1989-90	Actual 1988-89
Mediation and Conciliation	**62**	62	59
Labour Operations	**461**	460	437
Policy and Communications	**158**	158	157
Older Worker Adjustment	**29**	19	12
Injury Compensation	**33**	33	45
Corporate Systems and Services	**165**	166	171
	908	898	881

Figure 35: Details of Personnel Requirements

	Person-Years Controlled by Treasury Board *				
	Estimates 90-91	Forecast 89-90	Actual 88-89	Current Salary Range	1990-91 Average Salary Provision
Management	36	38	41	59,000-132,700	80,174
Scientific and Professional					
Economics, Sociology and Statistics	25	23	21	16,751-75,800	57,372
Library Science	8	8	7	24,255-57,502	41,290
Engineering	32	31	32	27,613-74,810	58,450
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	76	77	81	16,702-69,615	42,746
Financial Administration	13	13	12	16,200-63,422	50,523
Program Administration	312	299	266	16,702-69,615	48,788
Computer System Administration	37	31	33	22,310-73,032	46,817
Information Services	12	12	10	16,567-64,300	54,211
Organization and Methods	3	6	6	16,368-64,300	55,575
Personnel Administration	14	16	18	15,669-64,315	47,257
Administrative Support					
Data Processing	6	7	7	16,410-45,299	34,771
Clerical and Regulatory	173	176	182	15,778-38,728	26,690
Secretarial, Stenographic and Typing	106	106	106	15,637-38,975	27,885
Technical					
General Technical	2	3	3	15,415-67,933	47,080
Social Science Support	27	28	27	15,415-70,474	39,045
Engineering and Scientific Support	14	10	19	17,131-62,057	41,335
Other	2	4	4	17,121-65,945	43,293
	898	888	875		

	Other Person-Years *				
	Estimates 90-91	Forecast 89-90	Actual 88-89	Current Salary Range	1990-91 Average Salary Provision
Other	10	10	6	-	60,020

* **Person-Years** - refers to the employment of one person for one full year or the equivalent thereof (for example, the employment of three persons for four months each). A person-year may consist of regular time personnel (whether in Canada or abroad), continuing and non-continuing, full-time or part-time, seasonal, term or casual employees, and other types of employees.

Controlled person-years are those subject to the control of the Treasury Board. With some exceptions, the Treasury Board directly controls the person-years of departments and agencies listed in the Schedule I, Parts I and II, of the Public Service Staff Relations Act. The Treasury Board does not control person-years related to Ministers' staff appointed pursuant to Section 39 of the Public Service Employment Act and all appointments pursuant to an Order in Council. Also, the person-years of some departments and agencies may be excluded from Treasury Board control. Controlled person-years are referred to as "authorized" person-years in Part II of the Estimates.

Other person-years are those not subject to Treasury Board control by disclosed in Part III of the Estimates, on a comparative basis with previous years, in support of the personnel expenditure requirements specified in the Estimates.

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the controlled and other person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 1, 1989. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

3. Transfer Payments

Grants and contributions make up 56% of the 1990-91 Main Estimates of the Program. Figure 36 summarizes all grant and contribution expenditures including statutory grants under the Labour Adjustment Benefits and Merchant Seamen Compensation programs.

Figure 36: Details of Grants and Contributions

(thousands of dollars)	**Estimates 1990-91**	Forecast 1989-90	Actual 1988-89
Grants			
To support activities which contribute to Occupational Safety and Health program objectives	20	20	20
To support standards-writing associations	15	15	15
Canadian Joint Fire Prevention Publicity Committee	10	10	10
Canadian Association of Fire Chiefs	25	25	25
To provide financial assistance to labour organizations and central labour bodies in staging educational events	-	5	2
Marion V. Royce Memorial grants to provide financial assistance to special projects which focus on women in the work force	25	25	25
(S) Labour adjustment benefits in accordance with the terms and conditions prescribed by the Governor in Council to assist workers who have been laid off as a result of import competition, industrial restructuring, or severe economic disruption in an industry or region	80,100	90,500	103,400
(S) Merchant seamen compensation - Supplementary compensation to certain widows of merchant seamen (R.S., 1985, c. M-6)	10	10	8
Total grants	80,205	90,610	103,505
Contributions			
Canadian Labour Congress labour education programs	4,579	4,449	4,557
Central or other large labour organizations not affiliated with the Canadian Labour Congress to promote and upgrade labour education programs	1,404	1,364	1,349
Labour unions not affiliated with a central labour organization and individual union members for labour education	1,598	1,551	1,208
Atlantic Region Labour Education Centre	454	441	428
Labour Assignment Program	970	985	788
Technology Impact Program	1,083	1,123	1,044
Labour Issues Assistance Fund	67	62	70
Provincial governments, employers, employer organizations, employees, employee organizations, financial institutions or such other persons or entities for the purpose of making periodic income assistance payments to certain older workers as per section 5 of the Department of Labour Act	46,400	46,500	-
Total contributions	56,555	56,475	9,444
Total	136,760	147,085	112,949

4. Revenue

Figure 37: Revenue by Class

(thousands of dollars)	Estimates 1990-91	Forecast 1989-90	Actual 1988-89
Revenue Credited to the Vote			
Amounts recoverable from Crown agencies regarding payments of injury compensation benefits*	40,800	34,100	32,115
	40,800	34,100	32,115
Revenue Credited to the Consolidated Revenue Fund			
Refunds of previous years' expenditures	-	-	123
Adjustment to Payables at Year-End (PAYE)	-	-	92
Services and Service Fees	-	-	2
Fines and penalties remitted by courts as the result of prosecutions under the Canada Labour Code	-	-	101
Revenue as per Part III of the Canada Labour Code, Regulation 23	-	-	38
Pension plan credits remitted by Revenue Canada - Taxation	-	-	18
	-	-	374
	40,800	34,100	32,489

* Compensation payments to injured employees of Crown agencies and the attendant administrative costs are recovered from the agencies and credited to the vote. Payments to injured employees of government departments are not recovered from the departments.

An indication of the relative amounts received from Crown agencies is given in Figure 38.

Figure 38: 1988-89 Recoveries from Crown Agencies by Major Client

Client	(thousands of dollars)
Cape Breton Development Corporation	10,472
Canada Post Corporation	6,839
Eldorado Resources Limited	9,700
Canadian Broadcasting Corporation	559
Canada Ports Corporation	721
Other clients	2,428
Sub-total	30,719
Recoveries from responsible third parties	1,349
Other recoveries	47
Total recoveries	32,115

5. Loans, Investments and Advances

Figure 39: Advances

(thousands of dollars)	**Estimates 1990-91**	Forecast 1989-90	Actual 1988-89
Advances			
Advances of operating funds to provincial compensation boards to administer the Government Employees Compensation Act, Section 4(6). (Net)	-	-	2,080
	-	-	2,080

6. Net Cost of Program

Figure 40: Estimated Net Cost of the Program for 1990-91

(thousands of dollars)

Main Estimates 1990-91	Add Other Costs*	Total Program Cost	Less Revenue**	Estimated Net Program Cost **1990-91**	Estimated Net Program Cost 1989-90
286,459	8,078	294,537	40,800	**253,737**	261,856

* Other Costs of $8,078,000 consist of:

	($000)
• accommodation provided without charge by Public Works Canada;	6,346
• employer's share of insurance premiums and costs provided without charge by Treasury Board;	1,602
• common services provided without charge by Supply and Services Canada; and	85
• workers' compensation benefits provided without charge by Labour Canada.	45

** Revenues of $40,800,000 consist of:

• amounts credited to the vote recoverable from Crown agencies regarding payments of injury compensation benefits.	40,800

B. Other Information

1. Dispute Resolution Process

The terms and conditions of employment for employees represented by a bargaining agent are established by means of a collective agreement reached through the process of collective bargaining with the employer. Collective agreements are for a fixed period of not less than one year and are subject to renegotiation upon expiry.

If the parties are unable to agree upon settlement terms for either a first or a renewal collective agreement through direct negotiation, either party may forward a notice of dispute to the Minister of Labour. The effect of this notice is to provide the Minister with the opportunity to select from a range of options designed to encourage a resolution of the dispute. In most cases, a conciliation officer is appointed to assist the parties. Conciliation is a process of persuasion which relies on a full exploration of alternatives to resolve differences. During the conciliation process, the parties do not have the legal right to engage in strike or lockout activity.

If the conciliation officer is not able to assist the parties in resolving their dispute, he or she files a report to that effect. Upon receipt of the conciliation officer's report, the Minister may decide to terminate the conciliation process. Such a decision has the effect of placing the parties in a legal position to strike or lock out seven days following the date of the decision.

Alternatively, the Minister may continue the conciliation process by appointing a conciliation commissioner. A conciliation commissioner is a person from outside the public service who has a recognized expertise in industrial relations. Commissioner proceedings are generally more formal than officer proceedings. Should the conciliation commissioner be unable to assist the parties in reaching a collective agreement, he or she submits a report to the Minister outlining his or her recommendations for settlement of each outstanding issue. The Minister then releases this non-binding report to the parties for their consideration, and the legal right to strike or lock out is acquired seven days from the date of release. The parties may reject the conciliation commissioner's recommendations, accept them as a full and final settlement of their differences, or use them as a basis for further negotiations.

Mediation is also a technique of persuasion employed to assist the parties in reaching a negotiated settlement. Mediation is generally most effective when the parties are under the additional pressure of a threatened or actual work stoppage. Preventive mediation is a term applied to involvement by federal mediation and conciliation officers during the term of a collective agreement to assist the parties in resolving problems and prevent them from becoming impediments to settlement at the time of collective bargaining. This process helps establish effective labour-management relations which promote conflict resolution through negotiation rather than confrontation.

Arbitration is used in the federal jurisdiction to resolve differences which arise during the term of an agreement over questions of interpretation or application of the agreement. The legislation requires that collective agreements contain a mechanism for the final resolution of such rights disputes, and the Minister may be called on to appoint an arbitrator to issue a final and binding decision on grievances arising during the term of the agreement.

The legislation prohibits certain conduct, known as unfair labour practices, by employers and bargaining agents. Although the Canada Labour Relations Board is the authority that determines whether an unfair practice has been committed and what the remedy should be, certain bargaining-related complaints require the consent of the Minister before they can be filed with the Board. Officers of the Federal Mediation and Conciliation Service investigate such complaints on behalf of the Minister and attempt to resolve the underlying problem through negotiation.

The Minister also has the power to appoint industrial inquiry commissions to investigate and report on significant industrial relations issues and problems. However, the recommendations of these commissions are not binding on the parties or the government.

Travail Canada

Budget des dépenses 1990-1991

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1991-III-27

ISBN 0-660-55592-1

Budget des dépenses 1990-1991

Partie III

Travail Canada

Préface

Conçu pour servir de document de référence, le présent plan de dépenses propose à ses utilisateurs différents niveaux d'information pouvant répondre à leurs besoins propres.

Le document comprend trois sections. La section I présente un aperçu du Programme ainsi qu'un résumé des plans et une évaluation du rendement actuel du Programme. Pour les personnes qui cherchent plus de détails, la section II donne pour chaque activité les résultats prévus et les autres renseignements essentiels sur le rendement qui justifient les ressources demandées. La section III fournit de plus amples renseignements sur les coûts et les ressources ainsi que des analyses spéciales qui permettront aux lecteurs de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée des autorisations de dépenser provenant de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics. Cette façon de procéder a pour objet d'assurer une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et de permettre l'évaluation des résultats financiers du Programme au cours de l'année écoulée.

Ce document permettra aux lecteurs de trouver facilement les renseignements qu'ils cherchent. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section; le sommaire des besoins financiers, présenté à la section I, comprend des renvois aux renseignements plus détaillés figurant à la section II. En outre, dans tout le document, des renvois permettent aux lecteurs de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépenses qui les intéressent.

Table des matières

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1990-1991 4
B. Emploi des autorisations en 1988-1989 6

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1990-1991
1. Points saillants 7
2. Sommaire des besoins financiers 9
B. Rendement récent
1. Points saillants 10
2. Examen des résultats financiers 12
C. Données de base
1. Introduction 13
2. Relations spéciales 14
3. Mandat 14
4. Objectifs du Programme 15
5. Organisation du Programme en vue de son exécution 15
D. Perspective de planification
1. Facteurs externes qui influent sur le Programme 18
2. Initiatives 21
3. État des initiatives annoncées antérieurement 21
E. Efficacité du Programme 22

Section II
Analyse par activité

A. Médiation et Conciliation 26
B. Opérations du travail 32
C. Politiques et Communications 44
D. Adaptation des travailleurs âgés 50
E. Indemnisation des accidentés 53
F. Systèmes et Services ministériels 57

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme
1. Besoins financiers par article de dépense 60
2. Besoins en personnel 61
3. Paiements de transfert 63
4. Recettes 64
5. Prêts, dotations en capital et avances 65
6. Coût net du Programme 65
B. Autres renseignements
1. Méthode de règlement des différends 66

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1990 -1991 - Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédit	(en milliers de dollars)	Budget principal 1990-1991	Budget principal 1989-1990
	Travail		
	Ministère		
1	Dépenses de fonctionnement	**57 873**	52 836
5	Subventions et contributions	**56 650**	10 075
(L)	Ministre du Travail – Traitement et allocation pour automobile	**49**	48
(L)	Versements d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands	**44 710**	43 010
(L)	Prestations d'adaptation pour les travailleurs	**80 100**	90 500
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**6 277**	5 834
	Total du Ministère	**245 659**	202 303

Crédits - Libellé et sommes demandées

Crédit	(en dollars)	Budget principal 1990-1991
	Travail	
	Ministère	
1	Travail – Dépenses de fonctionnement et frais de représentation du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	**57 873 000**
5	Travail – Subventions inscrites au Budget et contributions	**56 650 000**

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1990-1991						Budget principal 1989-1990
	Années-personnes autorisées*	Budget					
		Fonctionnement	Dépenses en capital	Paiements de transfert	Moins : recettes à valoir sur le crédit	Total	
Médiation et Conciliation	62	4 799	4	-	-	**4 803**	4 459
Opérations du travail	461	29 897	405	8 105	-	**38 407**	36 902
Politiques et Communications	148	12 310	22	2 145	-	**14 477**	13 932
Adaptation des travailleurs âgés	29	4 017	151	126 500	-	**130 668**	91 037
Indemnisation des accidentés	33	86 846	-	10	40 800	**46 056**	44 266
Systèmes et Services ministériels	165	11 165	83	-	-	**11 248**	11 707
	898	149 034	665	136 760	40 800	**245 659**	202 303
Années-personnes contrôlées en 1989-1990	877						

* Pour de plus amples renseignements concernant les années-personnes, veuillez consulter le tableau 35, page 62.

B. Emploi des autorisations en 1988-1989 – Volume II des Comptes publics

Besoins financiers par autorisation

Crédit	(en dollars)	Budget principal	Total disponible	Emploi réel
	Travail Canada			
1	Dépenses de fonctionnement et frais de représentation du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	52 210 200	52 569 346	**52 360 952**
5	Subventions inscrites au Budget et contributions	9 658 000	9 658 000	**9 541 144**
(S)	Ministre du Travail – Traitement et allocation pour automobile	45 800	47 082	**47 082**
(S)	Paiements d'indemnités aux employés de l'État (*Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*) et aux marins marchands (*Loi sur l'indemnisation des marins marchands*)	37 010 000	39 294 552	**39 294 552**
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	5 617 000	5 807 000	**5 807 000**
(S)	Prestations d'adaptation pour les travailleurs (*Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs*)	90 200 000	103 400 062	**103 400 062**
(S)	Remboursement des montants portés aux recettes d'exercices précédents	-	68	**68**
	Total du Programme - Budgétaire	194 741 000	210 776 110	**210 450 860**
(S)	(L) Avances de fonds d'exploitation aux commissions provinciales des accidents du travail aux fins de l'administration de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, article 4(6) (Net)	-	2 080 000	**2 080 000**
	Total du Programme - Non-budgétaire	-	2 080 000	**2 080 000**

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1990-1991

1. Points saillants

En 1990-1991, Travail Canada célébrera son 90e anniversaire. Le Ministère profitera de cette occasion pour faire le point sur ses réalisations et pour s'assurer que ses programmes et services sont mieux connus et compris du public. Il poursuivra également l'examen de ses orientations stratégiques pour les années 90 qu'il avait entrepris en 1989-1990. Dans ce contexte, le Programme du travail vise les principaux objectifs suivants pour 1990-1991 :

(Médiation et Conciliation)

- mettre en œuvre un programme de médiation des griefs dans la sphère de compétence fédérale (voir pages 21 et 31);

(Opérations du travail)

- amorcer l'examen en profondeur de la partie III (Normes du travail) du Code canadien du travail en procédant à des consultations auprès des syndicats, du patronat et du gouvernement (voir page 38);
- procéder à un examen technique des parties du *Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail* (RCHST) ayant trait à la sécurité des bâtiments et à la manutention des matériaux dans le cadre d'un processus de consultations tripartites avec les syndicats, le gouvernement et l'industrie (voir page 35);
- appliquer le règlement adopté en vertu de la *Loi sur la santé des non-fumeurs* (voir page 35);
- élaborer avec le Comité interministériel de sécurité et de santé au travail (CISST) un plan d'action conjoint qui donne suite aux recommandations découlant de l'examen de l'application, dans la sphère de compétence élargie, des règlements pertinents sur la santé et la sécurité au travail (voir page 35);
- régler les questions de compétence concernant les entreprises provinciales de téléphone et de télécommunications qui découlent de la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire de l'*Alberta Government Telephones* (voir page 19);
- organiser une première conférence nationale sur la sécurité et la santé au travail dans les années 90, qui regrouperait des spécialistes de la santé et de la sécurité au travail et des cadres supérieurs des syndicats, du patronat et des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux (voir page 35);

(Indemnisation des accidentés)

- réduire les frais d'administration de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (voir pages 19, 25 et 55);

(Adaptation des travailleurs âgés)

- verser des prestations aux travailleurs âgés qui sont touchés par un licenciement permanent important désigné dans le cadre du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (voir pages 50 à 52);

(Politiques et Communications)

- améliorer la communication de l'information du Ministère aux groupes clients (syndicats, entreprises, provinces et territoires) concernant les nouvelles politiques du travail et les initiatives législatives au Canada, en particulier au moyen d'une nouvelle base de données sur la négociation collective dans le secteur public et de la mise à jour des publications *La législation en matière de relations industrielles au Canada* et *La législation en matière de normes d'emploi au Canada* (voir page 47);

- élaborer des stratégies et tenir des réunions regroupant les ministres et sous-ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux du Travail ainsi que les ministres et sous-ministres responsables de la santé et de la sécurité au travail (voir page 47);

- faciliter, à l'échelle du secteur d'activité et du lieu de travail, des projets visant à promouvoir la collaboration patronale-syndicale (voir page 46);

- tenir une conférence biennale sur les répercussions sociales et humaines des changements de la technologie au travail, sous l'égide du Programme sur les répercussions de la technologie (voir page 49);

- assurer la pleine participation du Ministère aux consultations interministérielles sur l'élaboration de nouvelles politiques gouvernementales dans les domaines de l'adaptation et du perfectionnement des travailleurs (voir page 46);

- achever la mise en œuvre d'un système visant à permettre l'accès électronique direct à la base de données sur les conventions collectives du Bureau de renseignements sur le travail (voir page 48);

(Systèmes et Services ministériels)

- achever, en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et le Bureau du contrôleur général, une évaluation exhaustive de la gestion du Ministère au cours de la période allant de 1987-1988 à 1989-1990, conformément au protocole d'entente que le Ministère a signé dans le cadre du programme d'Accroissement des pouvoirs et des responsabilités ministérielles (APRM) (voir page 59);

- en vertu de l'APRM, négocier avec le Conseil du Trésor un deuxième protocole d'entente de trois ans, y compris une lettre d'entente sur les langues officielles (voir page 59);

- achever la conversion des systèmes automatisés centraux du Ministère à une seule configuration matérielle-logicielle dotée de services de soutien élargis (voir pages 21 et 59);

- préparer un plan et une stratégie de gestion de l'information et mettre en œuvre la nouvelle politique de gestion des renseignements détenus par le gouvernement (voir page 59);

- mettre en œuvre un projet pilote de subdélégation du pouvoir de dotation aux cadres hiérarchiques (voir page 59);

2. Sommaire des besoins financiers

Les besoins financiers du Programme du travail pour l'année budgétaire et pour l'exercice financier en cours sont présentés par activité au tableau 1.

Tableau 1 : Besoins financiers par activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu 1989-1990	Différence	Détails à la page
Médiation et Conciliation	4 803	4 620	183	27
Opérations du travail	38 407	38 094	313	33-34
Politiques et Communications	14 477	14 316	161	45-46
Adaptation des travailleurs âgés	130 668	141 085	(10 417)	51-52
Indemnisation des accidentés	86 856	78 451	8 405	54-55
Systèmes et Services ministériels	11 248	12 137	(889)	57-58
	286 459	288 703	(2 244)	
Moins : recettes à valoir sur le crédit*	40 800	34 100	6 700	
	245 659	254 603	(8 944)	
Années-personnes :**				
Contrôlées par le CT	898	888	10	
Autres	10	10	0	
	908	898	10	

* Ces recettes proviennent de l'activité « Indemnisation des accidentés ».

** Pour de plus amples renseignements concernant les années-personnes, veuillez consulter le tableau 35, page 62.

Explication de la différence : La diminution nette de 8,9 millions de dollars, soit 4 % des besoins financiers pour 1990-1991 par rapport aux prévisions de 1989-1990, est principalement attribuable à une baisse des paiements de prestation d'adaptation des travailleurs et à une hausse des paiements d'indemnisation des travailleurs et travailleuses accidentés.

Explication des prévisions pour 1989-1990 : Les dépenses prévues pour 1989-1990 (fondées sur les renseignements fournis à la direction au 30 novembre 1989) excèdent de 52,3 millions de dollars, soit 25,8 %, les 202,3 millions du Budget des dépenses principal de 1989-1990 (voir Autorisations de dépenser à la page 4). Cette différence de 52,3 millions de dollars découle des principaux éléments suivants :

	(en millions de dollars)
• le Programme d'adaptation des travailleurs âgés	50,0
• les besoins supplémentaires pour les traitements et les salaires découlant de la révision des conventions collectives.	2,3

B. Rendement récent

1. Points saillants

Les principales réalisations du Programme du travail au cours de 1988-1989 et au début de l'exercice 1989-1990 comprennent :

(Médiation et Conciliation)

- le règlement, sans arrêt de travail, de 91 % des conflits soumis aux agents de médiation et de conciliation (en 1988-89, les principaux règlements sont survenus dans les secteurs de la radiodiffusion, des télécommunications, du débardage, du transport routier et ferroviaire) (voir page 29);

(Opérations du travail)

- l'adoption, par le Parlement, du projet de loi C-27, soit la *Loi sur la santé des non-fumeurs* (voir page 35);

- la révision, par un comité tripartite d'examen technique, de quatre parties du *Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail* portant sur les niveaux d'éclairage, les espaces clos, les matières dangereuses et la santé des non-fumeurs (voir page 35);

- la mise en œuvre à l'échelle nationale du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) depuis octobre 1988, et la présentation d'exposés dans d'autres pays concernant la mise en œuvre, à l'échelle internationale, du SIMDUT ou d'autres systèmes du genre (voir page 35);

- l'application de la compétence fédérale aux ports de la Colombie-Britannique (voir pages 19 et 35);

- l'examen des plans des édifices du nouveau Musée canadien des civilisations, du Musée des beaux-arts du Canada et des ambassades du Canada à Washington et à Tokyo, afin de vérifier les devis pour la protection contre les incendies (voir page 42);

- l'élaboration et la mise à l'essai, dans les régions, d'une méthode de vérification de l'équité salariale afin d'assurer la conformité à la Loi (voir pages 25 et 38);

(Indemnisation des accidentés)

- l'examen de l'administration de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et la recherche de solutions de rechange pour l'exécution du programme (voir pages 25 et 55);

(Adaptation des travailleurs âgés)

- l'adoption, le 29 juin 1989, du projet de loi C-8, *Loi modifiant la Loi sur le ministère du Travail*, en vertu duquel le Ministère est autorisé à dépenser des fonds pour offrir un soutien du revenu aux travailleurs et travailleuses âgés touchés par un licenciement permanent important désigné dans le cadre du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) (voir pages 50 à 52);

(Politiques et Communications)

- l'achèvement, en 1989-1990, de la deuxième étape d'un plan visant à donner à la clientèle l'accès électronique direct à la base de données sur les conventions collectives du Bureau de renseignements sur le travail (voir pages 21 et 48);

- la production de deux nouvelles publications : *La législation en matière de relations industrielles au Canada* et *La législation en matière de normes d'emploi au Canada* qui seront annuellement mises à jour (voir page 47);

- le parrainage de la conférence nationale intitulée « La technologie en milieu de travail : la dimension humaine », sous l'égide du Programme sur les répercussions de la technologie, qui a permis aux dirigeants des entreprises et des syndicats de partager leurs expériences et d'échanger des renseignements concernant les avantages des nouvelles technologies (voir page 49);

- la production de deux nouvelles publications du Bureau de la main-d'œuvre féminine, intitulées *Les congés pour les travailleurs et travailleuses ayant des obligations familiales* et *La protection sélective des travailleuses canadiennes*, ainsi que d'un certain nombre de fiches de renseignements sur les questions qui préoccupent les femmes faisant partie de la population active (voir page 47);

- la mise en œuvre au Ministère de la nouvelle politique du gouvernement en matière de communications, y compris l'élaboration d'une stratégie de communication et d'activités de planification et d'analyse des opérations (voir page 49);

(Systèmes et Services ministériels)

- l'adoption par la Commission de la fonction publique, le 1er janvier 1989, du Programme de détachement interministériel, un programme très efficace créé par Travail Canada, qui est maintenant offert à l'ensemble de la fonction publique fédérale (voir page 59);

- la simplification des systèmes, procédures et formules de dotation en personnel (le Ministère prévoit maintenant subdéléguer le pouvoir de dotation aux cadres hiérarchiques) (voir page 59);

- la production du premier rapport de vérification et d'évaluation de fin d'année du Ministère (voir page 59);

- la diffusion d'une version révisée et détaillée des politiques ministérielles en matière de vérification interne et d'évaluation de programmes (voir page 59);

2. Examen des résultats financiers

Tableau 2 : Résultats financiers en 1988-1989

(en milliers de dollars)	1988-1989		
	Réel	Budget principal	Différence
Budgétaire			
Médiation et Conciliation	4 319	4 319	-
Opérations du travail	34 264	35 636	(1 372)
Politiques et Communications	13 575	13 688	(113)
Adaptation des travailleurs âgés	104 409	90 739	13 670
Indemnisation des accidentés	73 070	68 386	4 684
Systèmes et Services ministériels	12 929	11 973	956
	242 566	224 741	17 825
Moins : recettes à valoir sur le crédit*	32 115	30 000	2 115
	210 451	194 741	15 710
Non-Budgétaire			
Indemnisation des accidentés	2 080	-	2 080
	212 531	194 741	17 790
Années-personnes**			
Contrôlées par le CT	875	879	(4)
Autres	6	8	(2)
	881	887	(6)

* Ces recettes proviennent de l'activité « Indemnisation des accidentés ».

** Pour de plus amples renseignements concernant les années-personnes, veuillez consulter le tableau 35, page 62.

Explication de la différence : L'augmentation de 17,8 millions de dollars, soit 9 %, des dépenses réelles par rapport au Budget des dépenses principal de 1988-1989 est surtout attribuable aux éléments suivants :

	(en millions de dollars)
• les coûts administratifs de démarrage du Programme d'adaptation des travailleurs âgés;	0,5
• l'augmentation des prestations d'adaptation des travailleurs;	13,2
• l'augmentation des indemnités versées aux accidentés du travail.	4,4

C. Données de base

1. Introduction

Au Canada, les compétences en matière de travail sont divisées entre le Parlement fédéral et les assemblées législatives provinciales. Bien que le pouvoir de légiférer dans le domaine des relations du travail relève constitutionnellement des provinces au premier chef, le Parlement fédéral a également le pouvoir constitutionnel de créer des lois du travail dans les domaines qui relèvent de sa compétence exclusive. Travail Canada est chargé tout particulièrement des lois citées au paragraphe intitulé « Mandat » à la page 14.

Le Code canadien du travail, dont l'application incombe à Travail Canada, est la principale loi fédérale régissant les relations patronales-syndicales, la sécurité et la santé au travail et les conditions de travail. Le Code, dans son ensemble, touche les employé(e)s et leurs employeurs qui travaillent par tout le pays dans les ouvrages, entreprises ou affaires de compétence fédérale. Ceux-ci comprennent les entreprises de transport interprovincial ou international par chemin de fer, route ou pipeline, le transport maritime et les services connexes, le transport aérien, les télécommunications interprovinciales et internationales, la radiodiffusion, les banques et certaines sociétés d'État. Font également partie de ce groupe les secteurs que le Parlement a déclarés d'intérêt national, par exemple l'extraction de l'uranium et la manutention du grain.

Les trois parties que comprend le Code s'appliquent aux entreprises susmentionnées et chacune possède en outre son propre champ d'application : par exemple, la partie I (Relations du travail) régit toutes les industries du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, alors que ce n'est pas le cas des parties II (Sécurité et santé au travail) et III (Normes du travail); la partie II s'applique à la Fonction publique fédérale, mais les parties I et III ne s'y appliquent pas.

Le Ministère est chargé, en vertu de la *Loi sur le ministère du Travail*, de colliger, d'étudier, de publier et de distribuer des statistiques et autres renseignements ayant trait aux conditions de travail et de mener des enquêtes sur d'importantes questions qui touchent les milieux industriels et au sujet desquels on ne dispose pas encore de renseignements suffisants. Le mandat dont le Ministère est investi en vertu de la Loi a été élargi le 29 juin 1989 au moyen d'une modification qui a donné au ministre du Travail le pouvoir de conclure, sous réserve de l'approbation du gouverneur en conseil, des ententes dont l'objet est d'offrir des prestations d'aide aux travailleurs âgés touchés par un licenciement permanent important. Cette modification a permis de mettre en œuvre le Programme d'adaptation des travailleurs âgés.

Même si nombre des opérations du Programme se limitent aux secteurs de compétence fédérale, particulièrement en ce qui a trait aux activités « Médiation et Conciliation », « Opérations du travail » et « Indemnisation des accidentés » (voir organigramme à la page 15), le Programme vise aussi à améliorer le système et le climat des relations du travail dans l'ensemble du pays. Il s'intéresse aux questions générales du travail dans la mesure où celles-ci peuvent être modifiées par des choix politiques du gouvernement ou exercer une influence sur ces questions. Dans ce contexte plus vaste, les programmes ministériels de formation, de communication, de promotion, d'information, de consultation, de subventions et de contributions, d'adaptation des travailleurs et travailleuses, de recherche et d'analyse de la politique, ne se limitent pas aux activités purement fédérales, mais revêtent un caractère national. Le Ministère s'intéresse aussi à l'amélioration des normes du travail dans toutes les régions du monde et joue d'ailleurs un rôle de premier plan dans la participation internationale du Canada aux organismes du travail tels que l'Organisation internationale du travail (OIT).

2. Relations spéciales

Le Ministère entretient des relations spéciales avec des organisations publiques et privées qui cherchent à réaliser des objectifs compatibles avec ceux du Programme du travail.

Les organisations et fédérations canadiennes du travail, les organisations représentant les intérêts du monde des affaires et des employeurs, de même que les gouvernements provinciaux et territoriaux, comptent parmi ses principaux interlocuteurs. Le Programme joue également un rôle actif au sein d'organismes qui s'occupent de l'administration des affaires du travail, tels l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, composée de représentants des ministères fédéral, territoriaux et provinciaux du Travail et l'Association canadienne de normalisation, ainsi que le Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP) qui compte la sous-ministre du Travail au nombre des membres de son conseil d'administration.

Au palier fédéral, les activités de Travail Canada se conjuguent à celles des organismes suivants : le Conseil canadien des relations du travail, organisme indépendant quasi judiciaire dont les pouvoirs sont conférés par le *Code canadien du travail*; le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST), qui est un service national d'information faisant intervenir les gouvernements (fédéral, provinciaux et territoriaux), les employeurs et les travailleurs et travailleuses, et dont le ministre du Travail est comptable au Parlement; la Commission canadienne des transports, Transports Canada, la Commission nationale de l'énergie, Énergie, Mines et Ressources Canada, et Affaires Indiennes et du Nord Canada par l'intermédiaire de l'Administration du pétrole et du gaz des terres du Canada, en ce qui a trait à la sécurité et à la santé des employés et employées à bord des trains, des navires et des aéronefs en service ou de ceux et celles qui travaillent à l'exploration et à l'exploitation du pétrole et du gaz sur certaines terres du Canada; Emploi et Immigration Canada, pour l'administration du Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs âgés; le Solliciteur général du Canada, quant à l'application du *Règlement sur l'indemnisation des détenus de pénitenciers*; Consommation et Corporations Canada et le Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses, pour ce qui est de l'administration du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT); Santé et Bien-être social Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor pour la protection de la santé et de la sécurité des employés et employées de l'État; et, enfin, Affaires extérieures et Commerce extérieur Canada, quant à la participation du Canada aux activités d'organisations internationales du travail dont le Programme assure d'ailleurs la coordination.

Des arrangements d'ordre administratif ont aussi été conclus avec les gouvernements provinciaux et territoriaux concernant l'application d'aspects particuliers du Programme; c'est nommément le cas des ententes intervenues avec les commissions provinciales des accidents du travail relativement à l'administration des prestations d'indemnisation des accidents pour les employé(e)s fédéraux, et du protocole d'entente conclu avec la province du Manitoba en vue de l'application de son règlement sur la santé et la sécurité au travail aux activités de la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Limitée de la région de Flin Flon.

3. Mandat

Travail Canada tire essentiellement son mandat de la *Loi sur le ministère du Travail*, du *Code canadien du travail*, de la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*, de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, de la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands* et de la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs* et, à compter de décembre 1989, de la *Loi sur la santé des non-fumeurs*.

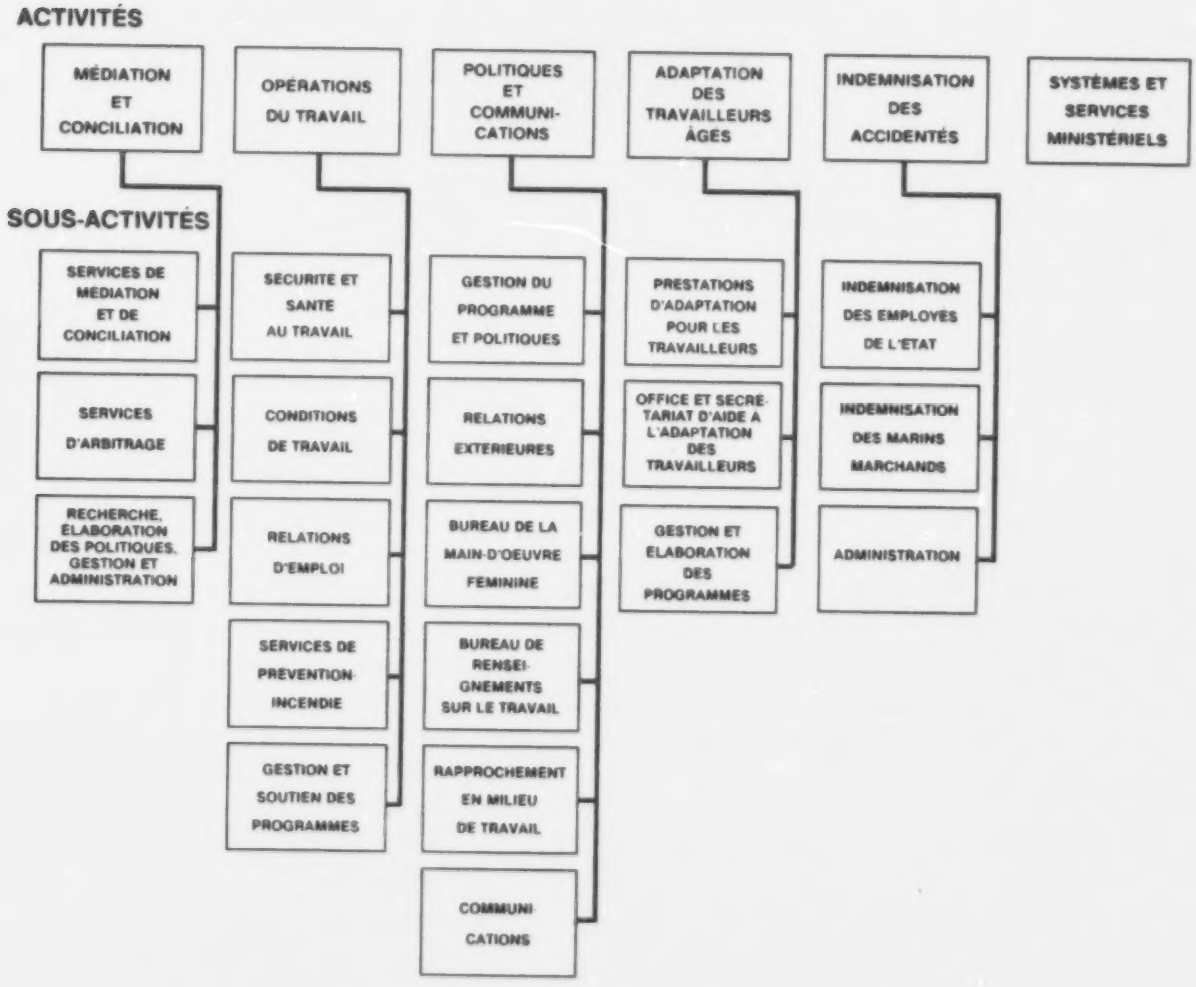
4. Objectifs du Programme

Les objectifs du Programme du travail sont les suivants : faciliter et maintenir des relations de travail stables, ainsi qu'un milieu de travail sûr, juste et équitable; recueillir et diffuser des données statistiques et des renseignements sur le travail; et, de façon générale, susciter des rapports constructifs entre les syndicats, le patronat et le gouvernement.

5. Organisation du Programme en vue de son exécution

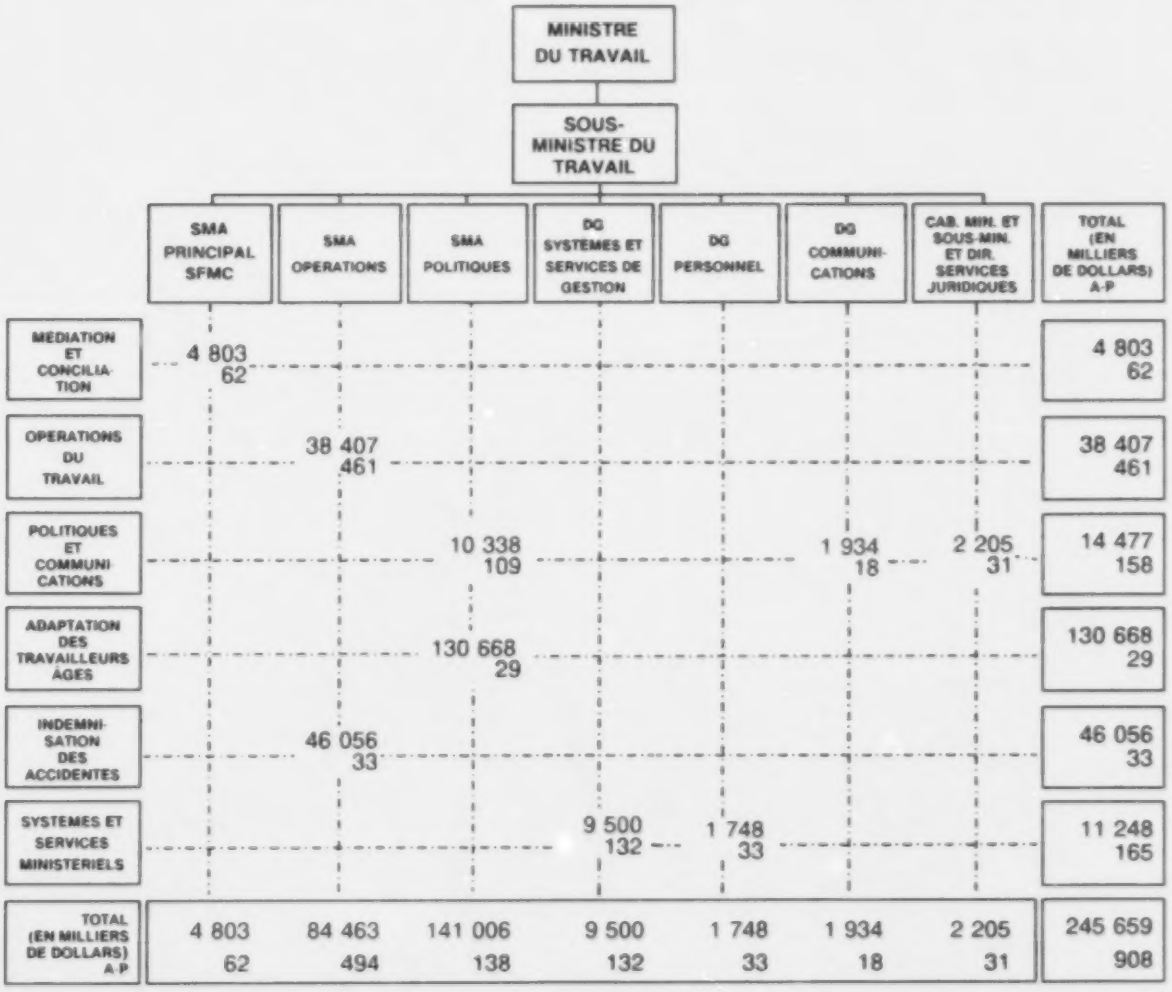
Structure par activités : Le Programme du travail se répartit en six activités qui se subdivisent en sous-activités, sans toutefois comprendre l'activité Systèmes et services ministériels. Cette dernière activité est décrite à la page 57. La description détaillée de chaque activité est donnée dans la section II, Analyse par activité, aux pages 26 à 59.

Tableau 3 : Structure par activité du Programme du travail



Organisation : Le ministre du Travail est responsable du Programme du travail. Le Programme est dirigé par la sous-ministre du Travail, secondée directement par un sous-ministre adjoint principal chargé du SFMC (Service fédéral de médiation et de conciliation), par deux sous-ministres adjoints (Opérations et Politiques), par trois directeurs généraux (Systèmes et Services de gestion, Personnel et Communications) et par un directeur (Services juridiques). La responsabilité de ces gestionnaires supérieurs par rapport aux activités du Programme et aux besoins en ressources pour 1990-1991 est illustrée au tableau 4.

Tableau 4 : Besoins en ressources pour 1990-1991, selon l'activité et l'organisation (en milliers de dollars et en années-personnes)

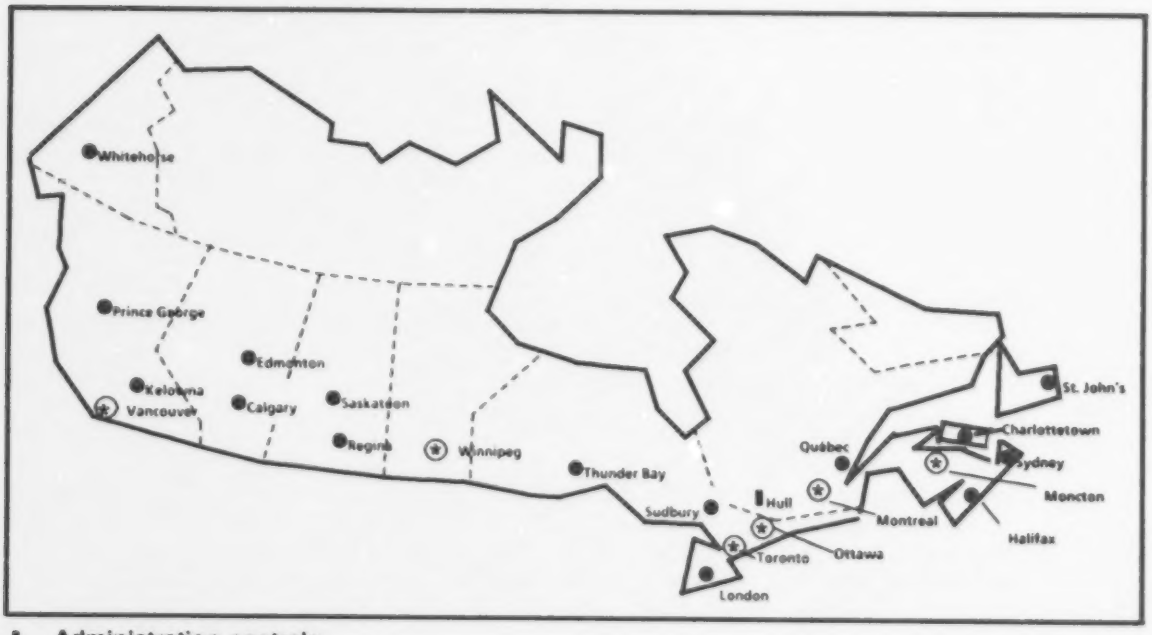


	SMA PRINCIPAL SFMC	SMA OPERATIONS	SMA POLITIQUES	DG SYSTEMES ET SERVICES DE GESTION	DG PERSONNEL	DG COMMUNICATIONS	CAB. MIN. ET SOUS-MIN. ET DIR. SERVICES JURIDIQUES	TOTAL (EN MILLIERS DE DOLLARS) A-P
MEDIATION ET CONCILIATION	4 803 62							4 803 62
OPERATIONS DU TRAVAIL		38 407 461						38 407 461
POLITIQUES ET COMMUNICATIONS			10 338 109			1 934 18	2 205 31	14 477 158
ADAPTATION DES TRAVAILLEURS AGES			130 668 29					130 668 29
INDEMNISATION DES ACCIDENTES		46 056 33						46 056 33
SYSTEMES ET SERVICES MINISTERIELS				9 500 132	1 748 33			11 248 165
TOTAL (EN MILLIERS DE DOLLARS) A-P	4 803 62	84 463 494	141 006 138	9 500 132	1 748 33	1 934 18	2 205 31	245 659 908

Le Programme du travail fonctionne avec une organisation décentralisée, qui comprend une administration centrale située à Hull (Québec) et un réseau de bureaux régionaux, de district, ou locaux, situés par tout le Canada, pour desservir les quelque 38 000 lieux de travail et 950 000 employés et employées qui relèvent de la compétence fédérale.

Le tableau 5 qui suit montre la répartition géographique des bureaux de Travail Canada. Les bureaux des Opérations du travail sont regroupés en six régions administratives, chacune placée sous la responsabilité d'un directeur régional qui relève à son tour du sous-ministre adjoint aux Opérations. Les bureaux régionaux se trouvent à Moncton pour la région de l'Atlantique, à Montréal pour la région du Saint-Laurent, à Ottawa pour la région de la Capitale nationale, à Toronto pour la région des Grands Lacs, à Winnipeg pour la région du Centre, et à Vancouver pour la région des Montagnes. Les bureaux régionaux de Médiation et Conciliation relèvent de l'administration centrale par l'entremise du directeur général de la Médiation et de la Conciliation, et ils sont situés à St. John's, Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver.

Tableau 5 : Les bureaux de Travail Canada



▮ **Administration centrale**

* **Bureau régional**

○ ● **Bureau local ou de district**

D. Perspective de planification

1. Facteurs externes qui influent sur le Programme

Le taux de changement spectaculaire qu'a connu l'environnement du Programme du travail au cours des années 80 devrait se poursuivre dans les années 90 alors que le monde du travail devra s'adapter à une économie globale et à une nouvelle démographie. Ces changements poseront un certain nombre de défis aux différents intervenants dans le domaine des affaires du travail et plus particulièrement à Travail Canada. Les principaux défis sont exposés ci-après.

L'incidence de la concurrence internationale et de la politique économique et fiscale du Canada sur la négociation collective : La nécessité de soutenir la concurrence dans un environnement mondial fait comprendre aux praticiens et praticiennes en relations du travail, tant du côté syndical que du côté patronal, que nombre de solutions traditionnelles aux problèmes économiques sont devenues inadéquates pour faire face aux changements structurels à long terme de l'économie. Cette situation peut rendre les négociations collectives encore plus complexes et nécessiter l'application de mécanismes complétant les méthodes traditionnelles de négociation, comme la médiation préventive et les comités consultatifs patronaux-syndicaux. Les intervenants sont en outre de plus en plus sensibilisés aux conséquences d'un certain nombre d'initiatives canadiennes (comme la réforme fiscale, le traité de libre-échange, la réforme de l'Assurance-chômage, la Planification de l'emploi et la déréglementation de l'industrie des transports) qui créeront vraisemblablement un climat de négociation plus difficile, chaque partie voulant défendre ses propres intérêts au moment de la répartition des coûts et des avantages de ces mesures d'adaptation. Le Ministère suit la situation dans la sphère de compétence fédérale et élabore des mesures, dont un programme de médiation des griefs, dans le but de contribuer à réduire les tensions au niveau des relations patronales-syndicales que pourraient entraîner les facteurs susmentionnés.

Préoccupation accrue du public face à la sécurité au travail : La santé et la sécurité font partie d'un grand nombre de problèmes complexes qui préoccupent de plus en plus les employés. La mise en œuvre du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT), qui établit une norme nationale pour la diffusion de l'information sur les dangers au travail, a été une mesure importante à cet égard. Les intervenants demandent constamment de meilleures normes de santé et de sécurité et le Ministère fait continuellement l'objet de pressions en vue de l'établissement d'une réglementation qui réponde aux préoccupations des employé(e)s et de leurs employeurs. La consultation tripartite et la prise de décisions avec l'approbation du mouvement syndical, du patronat et du gouvernement sont essentielles au progrès. Le Ministère continuera d'appliquer l'approche tripartite pour mettre en œuvre de nouvelles initiatives au travail et pour modifier les normes du travail et la législation en matière de santé et de sécurité actuellement en vigueur.

Coût élevé des accidents du travail et des maladies professionnelles : Dans le secteur de compétence fédérale, qui englobe 10 % des salarié(e)s au Canada, un travailleur sur onze a subi des blessures au travail en 1988-1989. Ce taux était de un sur dix au cours des dernières années. Parmi les travailleurs et travailleuses relevant de la compétence fédérale, 40 accidents mortels se sont produits en 1988-1989, comparativement à 59 en 1987-1988. Le coût total estimatif des accidents est passé de 929 millions de dollars en 1987-1988 à 1,6 milliard de dollars en 1988-1989. Il y a eu 840 000 jours de travail perdus à cause d'accidents du travail

en 1988-1989, comparativement à 846 000 l'année précédente. Le Ministère continuera de tenter de réduire ces chiffres par des mesures telles que la formation, la promotion, l'investigation et l'inspection afin de garantir la sécurité au travail dans les établissements de compétence fédérale. Il collabore de plus avec d'autres paliers de gouvernement et des organisations nationales qui s'occupent de la prévention des accidents et de l'élimination des dangers au travail.

Préoccupé par la hausse des frais d'administration payés aux commissions provinciales des accidents du travail pour le traitement des demandes présentées en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAÉ), le Ministère a examiné des solutions de rechange aux fins de l'administration de la LIAÉ qui vise les employé(e)s de l'administration fédérale et de la plupart des organismes de la Couronne, soit environ 381 000 employé(e)s. À la suite de cet examen, des négociations sont en cours avec les autorités provinciales compétentes en vue de l'adoption de nouveaux concepts normalisés pour les ententes administratives.

Élargissement du mandat du Ministère et de la compétence fédérale en matière de travail : Au cours des dernières années, la sphère de compétence de Travail Canada s'est considérablement élargie. Ainsi, en 1988-1989, le Ministère est devenu responsable de la santé et de la sécurité des employé(e)s des opérations portuaires de la Colombie-Britannique, et le ministre du Travail a été chargé de l'administration du projet de loi C-27, *Loi sur la santé des non-fumeurs*.

Le 14 août 1989, la Cour suprême du Canada a établi par voie d'un jugement que l'*Alberta Government Telephones* (AGT), société d'État provinciale comptant environ 11 000 employé(e)s, relève de la compétence législative du Parlement du Canada. L'une des conséquences de cette décision est que des entreprises privées des Maritimes (*New Brunswick Tel*, *Maritime Tel & Tel*, *Island Tel* et *Newfoundland Tel*) relèvent maintenant de la compétence fédérale, et que les sociétés d'État, comme *Saskatchewan Telecommunications* et la *Société de téléphone du Manitoba*, que l'on croyait auparavant relever de la compétence provinciale, peuvent maintenant être considérées comme des entreprises fédérales. Le Ministère a consulté les autorités provinciales et les entreprises touchées par la décision de la Cour suprême. D'autres entreprises, comme Bell Canada et *B.C. Tel*, étaient déjà régies par le gouvernement fédéral et sont assujetties à toutes les parties du Code canadien du travail.

La Commission des relations de travail de l'Ontario a jugé que les employé(e)s d'*Ontario Hydro* qui travaillent à la production d'énergie nucléaire relèvent de la compétence fédérale. Cette décision a été confirmée dans un appel interjeté devant la Cour suprême de l'Ontario, mais cette dernière décision est actuellement soumise à l'examen de la Cour d'appel de la province. S'il est fait droit à cet appel, Travail Canada deviendra responsable des travailleurs et travailleuses concernés. Cependant, comme il ne dispose pas de personnel ayant les compétences requises pour administrer les questions de santé et de sécurité au travail dans ce secteur, le Ministère devra acquérir les ressources compétentes avant qu'il lui soit possible d'assumer la pleine responsabilité.

Demande accrue de services : À mesure que les employé(e)s commencent à mieux connaître et défendre leurs droits, et que les employeurs deviennent plus conscients de leurs responsabilités, les services de Travail Canada sont davantage sollicités. Cette prise de conscience se reflète dans le grand nombre de demandes de renseignements traitées par l'activité Opérations du travail, le Bureau de renseignements sur le travail et le Bureau de la main-d'œuvre féminine, et dans le nombre croissant de plaintes déposées en vertu des parties II et III du Code canadien du travail. On a également constaté une augmentation du nombre de demandes de séances d'information sur divers programmes de santé et de sécurité présentées par les employeurs ainsi que du nombre de demandes d'aide en vue de l'élaboration de tels programmes.

Les changements au travail : Au nombre des changements importants qui ont marqué le monde du travail et la société en général, ceux qui touchent les femmes occupent une place particulière. En 1961, les deux tiers des familles canadiennes se composaient d'un mari pourvoyeur et d'une femme à la maison avec ou sans enfants. Aujourd'hui, moins d'une famille canadienne sur six correspond à cette description. De façon générale, 57 % des Canadiennes font maintenant partie de la population active et 62 % d'entre elles ont des enfants de moins de 16 ans. Au Canada, en outre, 84 % des familles monoparentales ont des femmes à leur tête. Les rapports entre le monde du travail et la famille sont donc devenus de plus en plus essentiels. Il est en effet devenu très important de concevoir des moyens qui permettraient aux parents et aux membres des familles responsables du soin des enfants, de personnes handicapées et de personnes âgées, d'assumer à la fois leurs responsabilités familiales et leurs responsabilités professionnelles.

Les travailleurs à temps partiel, dont 72 % sont des femmes, représentent une portion importante et croissante de la population active. En 1988, environ 1,9 million de Canadiens et de Canadiennes travaillaient à temps partiel, soit 15,4 % de la population active canadienne. En 1975, les travailleurs à temps partiel ne constituaient que 10,4 % de la population active.

La baisse constante du taux de natalité et le vieillissement de la génération du « baby boom » provoquent des changements démographiques importants. En conséquence, la population active comprend une proportion de plus en plus faible d'adolescents, d'adolescentes et de jeunes adultes et une portion de plus en plus élevée d'employé(e)s au milieu de leur carrière (entre 25 et 44 ans). L'accent est davantage mis sur les questions liées à la formation et au recyclage.

La proportion de travailleurs et travailleuses âgés (55 ans et plus) ne devrait pas changer au cours des dix prochaines années. Toutefois, en raison de l'ajustement structurel, nombre de travailleurs et travailleuses âgés qui sont licenciés risquent d'éprouver de la difficulté à trouver un nouvel emploi en raison de leurs compétences dépassées, de faibles possibilités de recyclage et d'une réticence à se réinstaller dans une autre région. Le Programme d'adaptation des travailleurs âgés offrira une aide financière aux travailleurs et travailleuses âgés qui y sont admissibles.

La société se heurte également à d'autres problèmes sérieux qui se répercutent sur le milieu de travail. La sous-ministre et les fonctionnaires de Travail Canada participent à un certain nombre de comités interministériels sur des questions liées à l'usage et au dépistage des drogues au travail, aux programmes d'aide aux employés (PAE) et au SIDA. Le Ministère consulte des représentants et représentantes des employé(e)s et des employeurs relevant de la compétence fédérale sur diverses questions relatives aux PAE.

Changements dans les politiques et systèmes des organismes centraux : Suite à la mise en œuvre de l'initiative d'Accroissement des pouvoirs et responsabilités ministérielles (APRM), le Ministère prévoit qu'un certain nombre de changements dans les politiques et systèmes centraux du gouvernement, par exemple dans le domaine des langues officielles, de la gestion du personnel et de la gestion de l'information, vont exercer des pressions supplémentaires sur ses ressources administratives, lesquelles sont déjà limitées. Le Ministère va cependant tenter d'absorber certaines des exigences supplémentaires découlant de ces changements.

2. Initiatives

Même si nombre de projets en cours dont il est fait état dans le présent plan de dépenses peuvent au cours des prochaines années avoir une incidence notable sur l'orientation du Programme, le Ministère ne prévoit, au cours de l'exercice 1990-1991, aucune initiative qui modifierait sensiblement la nature, l'orientation ou le fonctionnement du Programme qui n'a pas déjà été annoncée dans les plans de dépenses antérieurs.

3. État des initiatives annoncées antérieurement

Programme de médiation des griefs : Le Ministère est convaincu qu'un programme de médiation des griefs permettrait d'atténuer les tensions dans les relations patronales-syndicales. En conséquence, il poursuit ses travaux en vue d'élaborer un programme pour les secteurs de compétence fédérale. Cependant, la mise en œuvre d'un tel programme va requérir des ressources additionnelles.

Systèmes d'information : Les systèmes automatisés centraux du Ministère sont actuellement convertis en une configuration matérielle-logicielle dotée de services de soutien élargis et ces travaux devraient prendre fin au cours du premier trimestre de 1990-1991. L'acquisition d'une nouvelle base technologique a été complétée en 1988-1989. Le module régional du Système d'information des opérations du travail (SIOT) doit être mis en place en 1989-1990 et le projet pilote du module national sera mis à l'essai au cours de la première partie de 1990-1991 puis installé dans les directions de l'Administration centrale. Le système automatisé de traitement des demandes d'indemnité des accidentés du travail a été mis en place dans les régions en 1988-1989 et il fonctionne bien. Il est toutefois possible qu'il soit nécessaire d'apporter des modifications au système en 1990-1991 afin de mette en œuvre un cadre d'information et un processus d'intégration statistique pour les statistiques administratives et opérationnelles.

Le Système des dossiers de médiation et d'arbitrage (SDMA) est maintenant en service. Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) collabore avec la Direction de l'informatique pour terminer les préparatifs nécessaires pour convertir ce système à la nouvelle technologie en 1990-1991. Le Système de recherche de données sur la négociation collective (SRDNC), mis en œuvre en 1986-1987 sous l'égide du Bureau de renseignements sur le travail, fait actuellement l'objet d'un examen en vue d'améliorer l'accès électronique direct aux renseignements contenus dans les bases de données informatisées. La conversion du SRDNC devrait être achevée en 1990-1991. (Les initiatives relatives aux systèmes d'information du Ministère ont été présentées dans le Plan de dépenses de 1986-1987).

E. Efficacité du Programme

La mesure de l'efficacité du Programme du travail est prise périodiquement au moyen de l'évaluation cyclique de ses divers éléments et des études et examens spéciaux de gestion. En raison de la diversité des facteurs qui influent sur le rendement du Programme et de la difficulté de déterminer leur incidence et leurs répercussions - Travail Canada n'étant que l'un des nombreux intervenants sur les lieux de travail - l'efficacité du Programme est également mesurée au moyen de l'information de gestion continue recueillie sur les activités et les ressources du Programme. Des renseignements plus précis sur le rendement du Programme se trouvent à la sous-section « Données sur le rendement et justification des ressources » de l'analyse de chaque activité du Programme à la section II (pages 26 à 59).

L'efficacité d'un programme est directement liée aux objectifs qui, dans le cas du Programme du travail, sont les suivants : faciliter et maintenir des relations de travail stables, ainsi qu'un milieu de travail sûr, juste et équitable; recueillir et diffuser des données statistiques et des renseignements sur le travail; de façon générale, susciter des rapports constructifs entre les syndicats, le patronat et le gouvernement.

Bien que ces objectifs visent principalement les secteurs relevant de la compétence fédérale, ils peuvent également s'appliquer à l'échelle nationale et internationale. Le Ministère se préoccupe des conditions d'emploi et de l'état des relations de travail partout au Canada et dans le monde, et participe activement à des organisations et événements qui visent des objectifs compatibles avec ceux du Programme. Voir des exemples à cet égard à la sous-section « Relations spéciales » à la page 14.

L'efficacité du Programme relativement à chaque objectif est traitée ci-après.

Faciliter et maintenir des relations de travail stables, ainsi qu'un milieu de travail sûr, juste et équitable : Le Ministère poursuit cet objectif essentiellement au moyen de certaines activités du Programme, soit « Médiation et Conciliation », « Opérations du travail », « Indemnisation des accidentés » et « Adaptation des travailleurs âgés ». Exception faite de la dernière activité, qui est un programme national en vertu duquel des prestations d'adaptation sont versées à des groupes spéciaux de travailleurs et travailleuses âgés licenciés (pages 50 et 52), ces activités portent surtout sur les relations patronales-syndicales, l'application de normes minimales de santé et de sécurité au travail, les conditions d'emploi dans les lieux de travail fédéraux et le versement d'indemnités aux employé(e)s fédéraux visés par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* qui sont victimes d'un accident du travail. Les secteurs qui relèvent de la compétence fédérale sont décrits dans l'introduction à la page 13.

Bien que toutes les activités du Programme mentionnées aux paragraphes précédents contribuent à la réalisation de cet objectif dans les contextes national et international, l'activité « Politiques et Communications » en assume la principale responsabilité. L'activité « Systèmes et Services ministériels » favorise également l'atteinte de ces objectifs en offrant un soutien opérationnel et administratif aux autres activités.

Des relations de travail stables existent lorsque les conflits ou différends entre les syndicats et le patronat sur les lieux de travail sous régime fédéral sont réglés soit par les parties elles-mêmes, soit avec l'aide d'une tierce partie, sans qu'il y ait perturbation de la production ou de la prestation de biens et services ou sans que soit menacée la viabilité d'une entreprise, d'une industrie ou de l'économie locale, régionale, provinciale, territoriale ou nationale. L'incidence des arrêts de travail ainsi que le nombre de jours-personnes perdus

exprimés en pourcentage du temps total disponible peuvent donc être considérés comme un indicateur de la stabilité des relations industrielles dans la sphère de compétence fédérale. Le nombre de demandes en vue de faire nommer des arbitres en vertu des parties I et III du Code canadien du travail constitue aussi un indicateur utile.

Le Programme, dans la plupart des cas, n'a aucun contrôle direct sur les questions ou facteurs qui influent sur la stabilité du système des relations du travail. De façon générale, le Ministère estime que le pourcentage des cas de médiation et de conciliation réglés par ses agents, sans arrêt de travail (90 % en moyenne), constitue un indicateur valable de l'efficacité du Programme. En moyenne, moins de 0,5 % de tout le temps de travail disponible perdu est attribuable aux conflits du travail dans le secteur fédéral. Voir les tableaux 8, 9 et 10 dans l'activité Médiation et Conciliation aux pages 28, 29 et 30 pour plus de précisions.

Un milieu de travail sûr, juste et équitable est celui qui répond aux normes minimales des lois et règlements fédéraux en matière de santé et de sécurité au travail, de conditions d'emploi et de cessation d'emploi, de chances d'emploi égales et de traitement non discriminatoire, ainsi que d'avantages et de rétributions pécuniaires et autres en récompense des efforts déployés sur les lieux de travail, au cours de la vie active (p. ex., salaire minimal, indemnités en cas d'accidents du travail) et après celle-ci (p. ex., recouvrement des salaires dus, prestations d'adaptation des travailleurs).

En raison du nombre d'établissements fédéraux (plus de 38 000), le Ministère ne peut vérifier la conformité aux normes fédérales que dans les établissements qui peuvent être inspectés au cours d'une année donnée, soit par le truchement de son programme officiel d'inspection, soit au cours des enquêtes faisant suite aux plaintes déposées contre certains de ces établissements. Le nombre des plaintes et celui des inspections prévues, de même que le nombre des cas de non-conformité relevés en vertu des parties II ou III du Code canadien du travail, constituent dans l'analyse de l'activité Opérations du travail, à la section II, les principaux indicateurs de l'efficacité du Programme pour cet objectif (voir les tableaux 15, 16, 18 et 19 aux pages 37, 38, 40 et 41). Le temps qu'exige chaque genre d'activité relevant des parties II et III du Code donne également un aperçu valable de la charge de travail (voir les tableaux 14 et 17 aux pages 36 et 40).

Recueillir et diffuser des données statistiques et des renseignements sur le travail : Cet objectif fait partie intégrante des responsabilités du Ministère depuis sa création en 1900. Il trouve son fondement dans la *Loi sur le ministère du Travail*. En vertu de cette loi, le Ministère doit colliger, analyser et publier sous une forme convenable des informations statistiques ou autres concernant les conditions de travail; il doit en outre faire enquête sur les questions industrielles importantes au sujet desquelles aucune information satisfaisante n'est disponible. Cet objectif contribue aussi directement à la réalisation des deux autres objectifs du Programme. La nouvelle politique du gouvernement fédéral en matière de communications, adoptée en 1988, donne une importance accrue aux activités du Ministère dans ce domaine.

Toutes les activités du Programme contribuent à cet objectif en fournissant des renseignements pertinents directement liés à leurs responsabilités dans le cadre du Programme. Toutefois, le Bureau de renseignements sur le travail, les Communications, le Bureau de la main-d'œuvre féminine, la Direction de la sécurité et de la santé au travail et la Bibliothèque ministérielle assument aussi d'importantes responsabilités générales en vue de la réalisation de cet objectif. De même, la Direction de l'informatique exerce une influence prépondérante sur l'efficacité et l'efficience des systèmes qui appuient la réalisation de cet objectif. La sous-activité « Relations extérieures » fournit elle aussi des renseignements sur le travail dans les contextes fédéral, fédéral-provincial et international.

L'efficacité du Programme relativement à cet objectif trouve son expression dans le volume des produits et services d'information assurés, de même que dans le volume de la demande extérieure pour ces mêmes produits et services. Cette dernière demande constitue elle-même une indication de la qualité et de l'utilité de l'information fournie par le Ministère à ses clients. Travail Canada fait paraître un catalogue des publications ministérielles accessibles au public. Le volume de la demande extérieure varie selon les divers producteurs d'information ministérielle dont il a été fait mention au paragraphe précédent; le lecteur trouvera d'autres renseignements pertinents sur le rendement et la justification des ressources à la section II du Plan de dépenses, plus précisément dans l'analyse consacrée à chaque activité pertinente.

De façon générale, susciter des rapports constructifs entre les syndicats, le patronat et le gouvernement : Cet objectif vient appuyer les politiques gouvernementales qui favorisent la collaboration entre les syndicats et le patronat ainsi qu'entre les syndicats et le gouvernement, afin de faciliter les processus d'analyse de la politique et de prise de décisions du secteur public. Le renforcement du rôle des syndicats dans ces processus est essentiel à l'établissement de rapports positifs et fructueux entre le mouvement syndical, le patronat et les pouvoirs publics, en particulier dans les secteurs de compétence fédérale.

Bien que cet objectif se reflète dans toutes les activités et interventions du Programme, des responsabilités ministérielles particulières incombent à chacune des sous-activités de l'activité « Politiques et Communications » : Gestion du Programme et Politiques (liaison continue avec le Cabinet et l'appareil fédéral concernant des questions stratégiques qui influent sur le Programme du travail); Relations extérieures (consultations avec les clients du milieu des affaires et des syndicats, relations fédérales-provinciales-territoriales et organismes internationaux du travail); Rapprochement en milieu de travail (administration du Programme d'affectation d'employés, du Programme sur les répercussions de la technologie et du Fonds d'aide pour les affaires du travail); Bureau de renseignements sur le travail (renseignements sur la négociation collective); Bureau de la main-d'œuvre féminine (recherche, élaboration et analyse de politique et renseignements sur des questions qui touchent particulièrement les femmes); Communications (coordination des renseignements destinés au grand public).

Pour juger de l'efficacité du Programme dans ce domaine, il est tenu compte d'exemples précis de participation conjointe des grands partenaires économiques, et plus particulièrement le mouvement syndical, aux faits ou événements qui, à l'échelle nationale ou internationale, se sont avérés avantageux pour la société et l'économie canadiennes et plus particulièrement pour les travailleuses et travailleurs canadiens. À titre d'exemple, le secteur a facilité l'interaction entre le mouvement syndical et divers ministères du gouvernement fédéral sur des questions comme l'alphabétisation et le racisme. D'autres exemples sont cités dans la sous-section consacrée aux données sur le rendement et à la justification des ressources dans l'analyse de l'activité « Politiques et Communications », à partir de la page 46.

Évaluation de Programmes : En 1988-1989, trois évaluations ont été achevées; elles portent sur la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAÉ), le programme d'équité salariale et le programme du Bureau de la main-d'œuvre féminine. Une quatrième évaluation concernant le programme de santé et de sécurité au travail a été entreprise.

Les conclusions du rapport sur la LIAÉ portaient essentiellement sur la rentabilité des systèmes actuels de prestation, l'effet négatif des plafonds fixés par les commissions provinciales des accidents du travail relativement à un petit nombre de demandeurs et les recoupements entre les prestations versées en vertu de la LIAÉ, le Régime de pensions du Canada et la *Loi de l'impôt sur le revenu*. En conséquence, à la lumière des résultats des consultations effectuées auprès des commissions provinciales des accidents du travail, de fonctionnaires provinciaux et de groupes d'employeurs et d'employé(e)s, des modifications à la LIAÉ et à son mode d'administration seront proposées.

Selon les conclusions de l'étude sur l'équité salariale, la mise en œuvre des inspections ne supprime pas la nécessité de prendre des mesures d'éducation et de prévention, dans le contexte de la politique de conformité volontaire. En conséquence, ces importantes activités se poursuivront et les cas présumés de discrimination salariale relevés dans le cadre des inspections seront soumis à la Commission canadienne des droits de la personne pour qu'elle procède à une enquête et rende une décision.

Selon les résultats de l'étude du Bureau de la main-d'œuvre féminine, ce Bureau joue un rôle positif important qui incite les femmes à rechercher l'égalité au sein de la population active canadienne. Les clients, à l'intérieur et à l'extérieur de Travail Canada, jugent les produits et services du Bureau de haute qualité, objectifs et équilibrés. Fort des conclusions de l'étude, le Bureau lance une stratégie de commercialisation en vue d'élaborer et de diffuser de nouveaux produits, d'intensifier ses activités de liaison à Travail Canada. Il se propose également de lancer une initiative régionale en vue d'accroître la liaison avec des groupes clients sur les questions nouvelles concernant le lieu de travail.

En 1989-1990, les travaux nécessaires à l'évaluation du programme de Sécurité et de santé au travail ont pris fin et une étude a été entreprise. Un groupe de travail interministériel a mis au point un profil de programme détaillé, auquel se sont ajoutées des données provenant d'un groupe de consultation thématique composé de représentants et représentantes des employé(e)s et des syndicats, qui a aidé à déterminer les questions sur lesquelles l'étude pourrait porter. La sous-ministre a accepté les recommandations formulées pour l'étude et un rapport final devrait être produit d'ici la fin de l'exercice 1989-1990.

Parmi les autres projets d'évaluation qui avaient cours dans la seconde partie de 1989-1990, notons une évaluation et une étude du programme des Normes du travail et l'élaboration de cadres d'évaluation pour le programme des Communications et celui du Bureau de renseignements sur le travail.

Les évaluations qui seront effectuées en 1990-1991 seront déterminées au cours de l'examen des plans d'évaluation et de vérification du Ministère qui se déroulera en même temps que la négociation du protocole d'entente du Ministère concernant l'Accroissement des pouvoirs et des responsabilités ministérielles.

Section II
Analyse par activité

A. Médiation et Conciliation

Objectif

Promouvoir et entretenir des relations de travail stables en participant en tant que tierce partie au règlement des différends dans les entreprises relevant de la compétence fédérale et en mettant en œuvre de nouvelles stratégies, politiques et propositions législatives.

Description

L'activité « Médiation et Conciliation », qui relève du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC), s'acquitte des responsabilités énoncées dans le Code canadien du travail relatives à la prestation de services de conciliation, de médiation et d'arbitrage pour le règlement des conflits dans le secteur privé de compétence fédérale; l'adoption de mesures préventives afin de maintenir des relations patronales-syndicales stables; et la prestation de services de spécialistes en relations industrielles pour l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et la formulation des lois.

Cette activité se divise en trois sous-activités : « Services de médiation et de conciliation », « Services d'arbitrage » et « Recherche, élaboration de politiques, gestion et administration ».

Services de médiation et de conciliation : La sous-activité a pour fonction d'assurer le règlement efficace des conflits de travail en vertu de la partie I du Code canadien du travail. Elle s'occupe de la nomination de conciliateurs, de médiateurs et de commissaires-conciliateurs, de l'établissement de commissions de conciliation et de commissions d'enquête industrielle, ainsi que du traitement des demandes présentées au Ministre en vue d'obtenir l'autorisation de porter plainte concernant les présumées pratiques d'emploi injustes. Parmi les autres services offerts, il y a la médiation préventive et un programme « de premier contact » à l'intention des parties qui en sont à leur première expérience de la négociation collective dans la sphère de compétence fédérale.

Services d'arbitrage : La sous-activité a pour fonction de fournir l'aide d'une tierce partie en matière d'arbitrage en vertu des parties I et III du Code canadien du travail. Elle s'occupe de la nomination d'arbitres et de la mise sur pied de conseils d'arbitrage. Elle voit également à la nomination d'arbitres chargés de statuer sur les plaintes de congédiement injuste ou d'examiner des cas de licenciements collectifs. En outre, les Services d'arbitrage publient la *Revue des services d'arbitrage* et tiennent à jour le Répertoire national des sentences arbitrales et l'Index des sentences arbitrales fédérales.

Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration : Cette sous-activité a pour objectif d'effectuer des recherches, de donner des conseils et de formuler des propositions en matière de politique ainsi que de gérer les programmes et les ressources. Elle comprend la recherche et l'analyse des problèmes de relations industrielles, l'élaboration de politiques et de mesures législatives, la prestation de soutien et de conseils techniques aux tierces parties nommées et à la haute direction, et la gestion efficace, efficiente et économique des ressources du Programme.

Sommaire des ressources

L'activité « Médiation et Conciliation » compte pour environ 2 % de l'ensemble des dépenses du Programme en 1990-1991 et 7 % de la totalité des années-personnes.

Tableau 6 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1990-1991**		Prévu 1989-1990		Réel 1988-1989	
	$	**A-P**	**$**	**A-P**	**$**	**A-P**
Services de médiation et de conciliation	**2 821**	**35**	2 592	35	2 231	32
Services d'arbitrage	**808**	**8**	812	8	739	8
Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration	**1 174**	**19**	1 216	19	1 349	19
	4 803	**62**	4 620	62	4 319	59

Les dépenses de fonctionnement représentent 99,9 % des dépenses de 1990-1991.

Explication de la différence : L'augmentation nette des dépenses au cours de la période visée est principalement attribuable au rajustement des salaires et des traitements ainsi que des avantages sociaux des employé(e)s pour tenir compte de l'inflation.

Tableau 7 : Résultats financiers en 1988-1989

(en milliers de dollars)	1988-1989					
	Réel		Budget principal		**Différence**	
	$	A-P	$	A-P	**$**	**A-P**
Services de médiation et de conciliation	2 231	32	2 426	36	**(195)**	**(4)**
Services d'arbitrage	739	8	779	8	**(40)**	**-**
Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration	1 349	19	1 114	18	**235**	**1**
	4 319	59	4 319	62	**0**	**(3)**

Explication de la différence : Certaines années-personnes n'ont pas été utilisées en raison de délais au niveau du processus de dotation.

Données sur le rendement et justification des ressources

Services de médiation et de conciliation : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 2 821 000 $ et à 35 années-personnes.

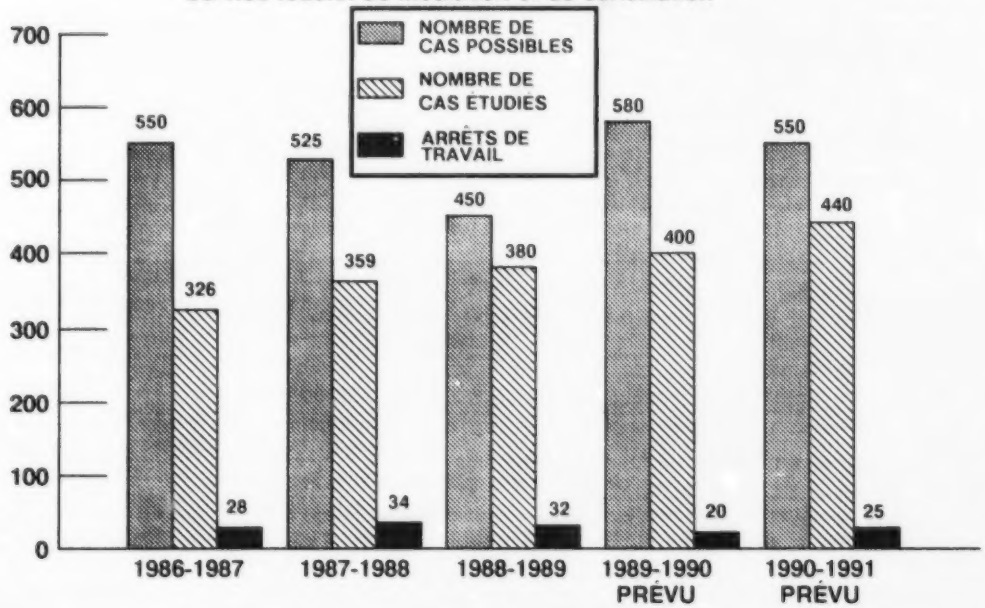
Charge de travail : La charge de travail éventuelle de médiation et de conciliation comprend les renouvellements de conventions collectives existantes et la négociation des premières conventions de syndicats nouvellement accrédités. La charge réelle se compose de conflits à propos desquels le ministre du Travail a reçu une « notification du différend » conformément à la partie I du Code canadien du travail, et qui supposent la nomination d'un conciliateur ou d'un médiateur.

Au cours de l'exercice financier 1988-1989, les demandes de services de médiation ou de conciliation ont atteint à nouveau des niveaux élevés. Alors que, dans le passé, entre 25 % et 35 % de toutes les conventions collectives étaient conclues par voie de négociation directe (c.-à-d. sans l'aide d'une tierce partie), en 1988-1989, seulement 15 % des conventions ont été réglées de cette façon et les autres ont donné lieu à l'envoi d'une « notification du différend » au Ministre. La complexité croissante des questions à régler a nécessité plus de temps de négociation qui est passé de 268 jours en moyenne, en 1986, à 294 jours en 1988.

Selon les prévisions, cette tendance devrait se maintenir au cours de l'exercice financier 1990-1991, étant donné que nombre de conventions collectives de longue durée, signées en 1987 et en 1988, arriveront à expiration. Parmi les industries de compétence fédérale qui pourraient être touchées, notons le transport aérien, l'expédition et le transport par autobus ainsi que les secteurs des mines et des télécommunications.

Le tableau 8 montre le nombre de cas possibles et réels d'interventions de médiation et de conciliation au cours des trois derniers exercices, de même que les prévisions pour 1989-1990 et 1990-1991.

Tableau 8 : Négociations collectives effectuées en vertu du Code canadien du travail et nombre de cas étudiés par le Service fédéral de médiation et de conciliation

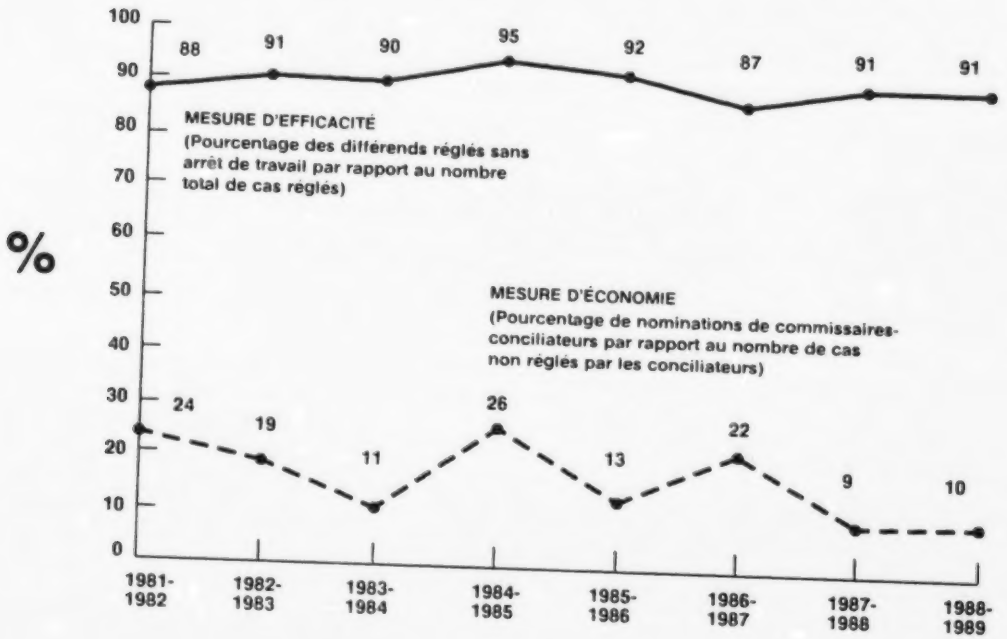


Le temps perdu à cause des arrêts de travail a beaucoup augmenté en 1988-1989, passant de 0,4 % de tout le travail disponible en 1987-1988 à 1,3 % en 1988-1989. Au total, il y a eu 32 arrêts de travail qui ont causé la perte de 1,9 million de jours de travail au cours de l'exercice 1988-1989. Notons, toutefois que 84 % du temps perdu est attribuable à deux conflits mettant en cause Bell Canada et le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada.

Efficacité : L'efficacité de la sous-activité « Services de médiation et de conciliation » se mesure avant tout par le nombre de cas réglés sans arrêt de travail. Comme le montre le tableau 9, en dépit de la diversité des facteurs externes qui ont influé sur la négociation collective dans les secteurs de compétence fédérale, la sous-activité a constamment atteint un taux de règlement de l'ordre de 90 %. De grands règlements sont intervenus en 1988-1989 dans les secteurs de la radiodiffusion, des télécommunications, du débardage, et du transport routier et ferroviaire.

Économie : Par mesure d'économie et d'efficacité, le Ministère a cherché à réduire le nombre de nominations de commissaires-conciliateurs (experts en relations industrielles de l'extérieur de la Fonction publique engagés sur une base journalière) pour recourir davantage aux services des conciliateurs et des médiateurs de l'État. Le tableau 9 montre l'incidence de cette politique depuis le début de la décennie.

Tableau 9 : Mesures d'efficacité et d'économie



Services d'arbitrage : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 808 000 $ et à huit années-personnes. À l'exception de la tenue à jour du Répertoire national des sentences arbitrales et de l'Index des sentences arbitrales fédérales et de la publication de la *Revue des services d'arbitrage*, la charge de travail qui relève de cette sous-activité repose entièrement sur la demande.

Charge de travail : La partie I du Code canadien du travail précise que tous les conflits découlant de l'interprétation ou de l'administration d'une convention collective (conflits relatifs aux "droits") doivent être réglés sans arrêt de travail. Les demandes présentées au ministre du Travail en vue de la nomination d'arbitres pour régler les conflits doivent émaner directement des parties. En vertu de la partie III du Code, les demandes d'arbitrage des plaintes de présumé congédiement injuste sont présentées aux bureaux régionaux, puis transmises aux Services d'arbitrage lorsque la médiation au niveau régional a échoué. Par conséquent, seuls les cas présentés au Ministre par les Services d'arbitrage sont pris en compte dans la détermination de la charge de travail. La Direction ne croit pas qu'il y aura une augmentation importante, en 1990-1991, des demandes de nomination d'arbitres étant donné que toutes les parties sont à son avis conscientes des droits et obligations en vertu de la Loi. Le tableau 10 donne une indication de la charge de travail réelle pour plusieurs années et une prévision pour les deux prochains exercices financiers.

Tableau 10 : Charge de travail des Services d'arbitrage

	Partie I			Partie III
	Demandes	Cas réglés[1]	Arbitres nommés	Arbitres nommés
1986-1987	135	87	74	135
1987-1988	90	52	36	143
1988-1989[2]	134	110	37	145
1989-1990[3]	111	50	63	140
1990-1991[3]	111	50	63	140

1. Litiges réglés avant la nomination d'un arbitre.
2. Depuis le 1er avril 1988, la méthode utilisée pour calculer les données statistiques relatives à la partie I a été modifiée : les « cas réglés » et les « arbitres nommés » concernent les demandes reçues pendant l'exercice financier en cours ou celles des années précédentes qui ont été reportées.
3. Prévision.

Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent en 1990-1991 à 1 174 000 $ et à 19 années-personnes, représentant respectivement 24 % et 31 % du total des ressources affectées à l'activité « Médiation et Conciliation ». Les données correspondantes pour 1989-1990 et 1988-1989 sont également présentées dans le tableau 11. Les ressources allouées à cette sous-activité sont fonction des demandes d'intervention d'une tierce partie tel qu'expliqué aux deux sous-activités précédentes, de même que des demandes de services spécialisés et de renseignements émanant de sources diverses.

Dans le but de rendre plus opportuns et plus précis les services des systèmes informatiques de la Direction, le Système des dossiers de médiation et d'arbitrage (SDMA) et le Système de données d'archives sur la médiation et la conciliation (SDAMC) ont été mis au point. Le SDMA a été achevé en 1988-1989 et le SDAMC en 1989-1990. Ces deux systèmes sont maintenant en service. Le SFMC collabore avec la Direction de l'informatique pour terminer le travail de préparation nécessaire à la conversion de ces systèmes en une nouvelle configuration matérielle-logicielle.

Conformément aux initiatives ministérielles visant à améliorer les relations patronales-syndicales au cours des conventions collectives, les travaux se poursuivent en vue d'élaborer un programme de médiation des griefs pour les secteurs de compétence fédérale. Ce programme vise à promouvoir le règlement, par voie de négociation plutôt que d'arbitrage, des conflits découlant de l'interprétation ou de l'administration d'une convention collective.

Tableau 11 : Pourcentage des ressources consacrées à la sous-activité « Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration » par rapport au total des ressources de l'activité

	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu 1989-1990	Réel 1988-1989
Dépenses (en milliers de dollars)	**1 174 (24 %)**	1 216 (26 %)	1 349 (31 %)
Années-personnes	**19 (31 %)**	19 (31 %)	19 (32 %)

B. Opérations du travail

Objectifs

Promouvoir et obtenir la conformité des clients à la législation fédérale du travail dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail et des conditions de travail, et amener les travailleurs et travailleuses, les syndicats et les employeurs à accepter leurs responsabilités respectives devant la loi; soumettre à l'examen du Conseil du Trésor les politiques et lignes directrices concernant les services de prévention-incendie dans les immeubles qui relèvent de la propriété ou du contrôle du gouvernement du Canada; et favoriser des relations d'emploi constructives en milieu de travail.

Description

L'activité « Opérations du travail » comprend les opérations des bureaux régionaux et de l'administration centrale dans les domaines suivants : l'élaboration et l'exécution des programmes prévus par la loi pour assurer un milieu de travail sûr et salubre et des possibilités d'emploi équitables; la prestation de services de prévention des incendies dans tous les immeubles appartenant au gouvernement du Canada et/ou sous son contrôle; la promotion et la mise en oeuvre d'activités non régies par la loi visant à l'établissement de relations d'emploi constructives au sein du milieu de travail et à une meilleure information de la population active sur les affaires syndicales et socio-économiques.

L'activité « Opérations du travail » se divise en cinq sous-activités aux fins des responsabilités de gestion : « Sécurité et Santé au travail », « Conditions de travail », « Relations d'emploi », « Services de prévention-incendie » et « Gestion et Soutien des programmes ».

Sécurité et Santé au travail : Cette sous-activité s'occupe des activités destinées à promouvoir et assurer le respect des dispositions de la Partie II du Code canadien du travail et de son règlement d'application afin d'empêcher les accidents et les blessures. Ces activités consistent à examiner les règlements, les politiques et les marches à suivre, à inspecter les lieux de travail, à répondre aux plaintes, à enquêter sur les accidents, à effectuer des enquêtes techniques, à aider les comités de sécurité et de santé et les représentants, à faire des vérifications de la sécurité, à exercer des contrôles et à mener des activités de promotion et d'information. La sous-activité comprend également l'application du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) et du règlement d'application de la Loi sur la santé des non-fumeurs.

Conditions de travail : Cette sous-activité a pour fonction de protéger le droit des employé(e)s à des conditions d'emploi justes et équitables. Ses activités visent à promouvoir et à assurer le respect des dispositions de la partie III du Code canadien du travail, de la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail* et de leurs règlements d'application. Les activités consistent à examiner les règlements, les politiques et les procédures, à faire des inspections, à enquêter sur les plaintes et les allégations de congédiement injuste et à exécuter des activités de promotion et d'information.

Relations d'emploi : La sous-activité a pour fonction de favoriser des rapports placés sous le signe de la responsabilité et de la collaboration entre les employeurs et les employé(e)s, et de mieux informer la main-d'œuvre sur les affaires syndicales et les questions socio-économiques. Les activités comprennent le Programme de formation syndicale, qui aide financièrement les syndicats à former leurs membres, et d'autres activités liées à la promotion des programmes de Travail Canada dans les régions.

Services de prévention-incendie : Cette sous-activité s'occupe des opérations destinées à assurer les services de prévention-incendie dans les immeubles appartenant au gouvernement du Canada ou placés sous son contrôle conformément au protocole d'entente intervenu avec le Conseil du Trésor. Il s'agit notamment de l'élaboration et de la présentation de politiques et de lignes directrices au Conseil du Trésor afin que celui-ci les examine à titre d'employeur, des inspections de prévention des incendies, des enquêtes sur les incendies, de l'examen de plans d'édifices ainsi que de la prestation de conseils relatifs aux politiques, à l'aménagement et aux matériaux des immeubles.

Gestion et Soutien des programmes : Cette sous-activité s'occupe à l'Administration centrale et dans les régions de la prestation de services de soutien administratif, d'élaboration de politiques et de gestion des différents programmes et ressources de l'activité afin d'accroître la productivité et d'améliorer les services à la clientèle de façon rentable et efficace. La sous-activité est responsable de l'élaboration, de la mise en oeuvre et de la surveillance des systèmes automatisés du Programme qui appuient l'activité, de même que de l'élaboration et de l'exécution des programmes nationaux de formation des agents des affaires du travail.

Sommaire des ressources

L'activité « Opérations du travail » compte en 1990-1991 pour environ 16 % de l'ensemble des dépenses du Programme et 51 % des années-personnes.

Tableau 12 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1990-1991		Prévu 1989-1990		Réel 1988-1989	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Sécurité et Santé au travail	11 892	185	13 173	205	9 740	163
Conditions de travail	7 233	126	6 834	119	6 073	116
Relations d'emploi	8 789	13	8 559	13	8 552	20
Services de prévention-incendie	2 728	40	2 081	29	2 479	46
Gestion et Soutien des programmes	7 765	97	7 447	94	7 420	92
	38 407	461	38 094	460	34 264	437

Les dépenses de fonctionnement représentent 77,8 % des dépenses de 1990-1991 et les subventions et contributions, 21,1 %.

Explication de la différence : L'augmentation des années-personnes au cours de la période est attribuable aux exigences découlant des modifications apportées au Code canadien du travail. La hausse des dépenses est surtout due aux grands facteurs suivants :

	(en millions de dollars)
• rajustement des salaires, des traitements et des avantages sociaux des employé(e)s pour tenir compte de l'inflation;	1,7
• contributions au Programme de formation syndicale	0,5
• salaires, traitements et avantages sociaux des employé(e)s liés aux années-personnes inutilisées à cause des retards dans la dotation et de la difficulté à combler des postes de spécialistes.	1,8

Tableau 13 : Résultats financiers en 1988-1989

(en milliers de dollars)	1988-1989					
	Réel		Budget principal		**Différence**	
	$	**A-P**	**$**	**A-P**	**$**	**A-P**
Sécurité et santé au travail	9 740	163	11 698	197	**(1 958)**	**(34)**
Conditions de travail	6 073	116	6 422	118	**(349)**	**(2)**
Relations d'emploi	8 552	20	8 072	9	**480**	**11**
Services de prévention-incendie	2 479	46	1 655	29	**824**	**17**
Gestion et soutien des programmes	7 420	92	7 789	102	**(369)**	**(10)**
	34 264	437	35 636	455	**(1 372)**	**(18)**

Explication de la différence : La différence entre les années-personnes utilisées et celles qui étaient prévues dans le Budget des dépenses principal de 1988-1989 est attribuable à des retards dans le processus de dotation, à la difficulté de doter des postes de spécialistes ainsi qu'à la nécessité de compenser les excédents de l'activité « Indemnisation des accidentés ». La différence entre les dépenses réelles et le Budget des dépenses principal provient surtout des salaires, des traitements et des avantages sociaux des employé(e)s qui se rattachent aux années-personnes non utilisées. L'écart entre les années-personnes et les dépenses réelles et prévues de la Sécurité et de la Santé au travail est surtout attribuable à un changement dans les rapports sur les activités, telles que les inspections de prévention-incendie, aux Services de prévention-incendie. La différence entre les dépenses réelles et le Budget des dépenses principal en ce qui concerne les Relations d'emploi est attribuable à une participation accrue aux colloques sur le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail et sur l'équité salariale. En ce qui concerne la Gestion et le Soutien des programmes, cette différence vient de l'élimination de niveaux pour les postes de gestion.

Données sur le rendement et justification des ressources

Sécurité et Santé au travail : Pour cette sous-activité, les besoins s'élèvent à 11 892 000 $ et à 185 années-personnes. En 1990-1991, cette sous-activité continuera d'aider les employeurs à assumer leurs responsabilités internes tel que le prévoit la politique de conformité. Une conférence nationale sur la santé et la sécurité au travail dans les années 90 est prévue afin de passer en revue les orientations actuelles et futures dans ce domaine avec des spécialistes et des décisionnaires du mouvement syndical, de l'industrie ainsi que des administrations fédérale, provinciales et territoriales.

Vers la fin de 1988-1989, le ministre du Travail a été chargé de l'administration du projet de loi C-27, *Loi sur la santé des non-fumeurs*, en ce qui concerne les problèmes au travail. Depuis, des consultations ont eu lieu avec toutes les parties concernées, c'est-à-dire les parlementaires, les administrations publiques, l'industrie, les syndicats et les groupes intéressés, afin d'examiner le texte législatif présenté et d'élaborer un règlement approprié. Le projet de loi révisé a reçu la sanction royale en juin 1989 et est entré en vigueur le 31 décembre 1989.

De mai à octobre 1988, Travail Canada et la Commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique ont pris des arrangements en vue du transfert de compétence concernant les employé(e)s des installations portuaires de la province. Le personnel de la région des Montagnes de Travail Canada est ainsi devenu entièrement responsable de ces lieux de travail en octobre 1988. Ce changement a nécessité l'organisation d'un grand nombre de séances d'information pour les employeurs et les employé(e)s afin de les renseigner sur Travail Canada ainsi que sur la Loi et le règlement, en particulier en ce qui concerne la nécessité d'établir des comités de santé et de sécurité au travail. Des vérifications de la sécurité ont été effectuées dans la plupart des lieux de travail afin de permettre au Ministère d'établir leur profil du point de vue de la sécurité et de préparer un cycle d'inspection efficace. Des procédures administratives ont été mises en place pour garantir un temps de réaction satisfaisant pour cette industrie qui fonctionne vingt-quatre heures par jour à longueur d'année.

Pour que la législation fédérale demeure toujours actuelle, l'examen technique du *Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail* (RCHST), qui a commencé en 1986-1987, se poursuit par l'entremise d'un comité de consultation tripartite formé de représentants des syndicats, du patronat et du gouvernement. Jusqu'ici, sept règlements ont été examinés, y compris le règlement d'application de la *Loi sur la santé des non-fumeurs*. L'examen des règlements sur la sécurité des bâtiments et la manutention des matériaux est prévu en 1990-1991.

À la suite de l'évaluation pilote de l'application de la partie II du Code par les organismes qui y sont nouvellement assujettis qui a été effectuée en 1989-1990 et après présentation des résultats au Comité interministériel de sécurité et de santé au travail (CISST), un plan d'action conjoint a été établi pour toute mesure de suivi nécessaire.

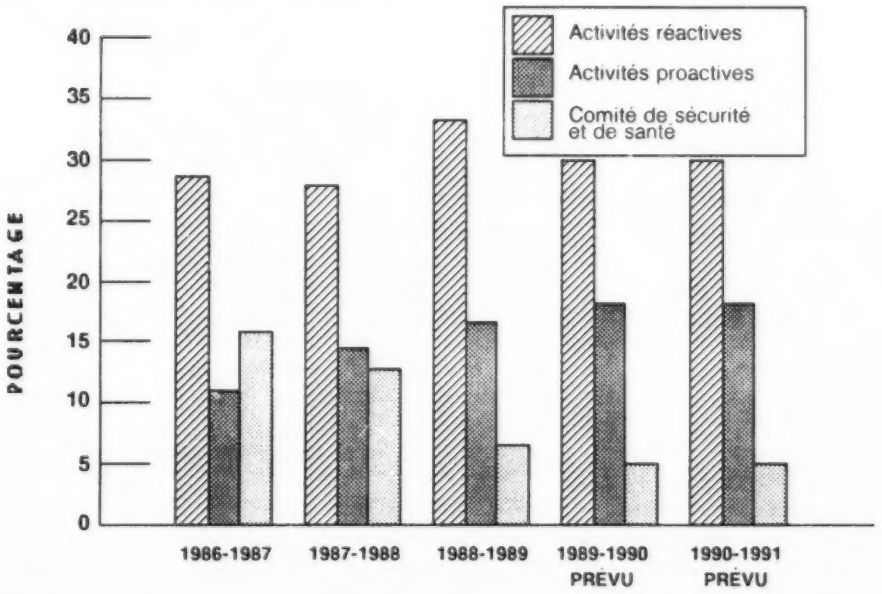
Lors de conférences internationales tenues en Irlande, en France et aux États-Unis, des exposés ont été faits concernant le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) et un certain nombre de pays se sont montrés intéressés à mettre en œuvre le SIMDUT ou un autre système du genre. Un autre exposé sera fait sur le SIMDUT au 12e Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail qui se tiendra en mai 1990 à Hambourg, en Allemagne.

L'évaluation du programme de Sécurité et de Santé au travail, qui est actuellement en cours et qui devrait se terminer à la fin de l'exercice 1989-1990, devrait fournir au Ministère une bonne analyse du programme actuel et certaines recommandations pour l'améliorer.

Indicateurs de la charge de travail : Les indicateurs de la charge de travail de la sous-activité « Sécurité et Santé au travail » s'expriment idéalement en pourcentage du temps consacré aux activités réactives et proactives ainsi qu'aux activités concernant les comités de sécurité et de santé (voir le tableau 14 ci-après).

Les activités réactives portent sur le traitement des plaintes formulées en vertu de la Partie II, les refus de travailler et les enquêtes sur les accidents. Quant aux activités proactives, elles se rapportent à la promotion des programmes, aux services d'orientation, aux inspections planifiées, aux vérifications de sécurité et aux enquêtes techniques prévues par la Partie II. Les activités concernant les comités de sécurité et de santé consistent à fournir des services d'aide et d'orientation lorsqu'il s'agit d'établir et de maintenir les comités et les représentants de la sécurité et la santé comme le prévoit le Code. Les activités de comité sont aujourd'hui réduites à une fonction de surveillance.

Tableau 14 : Pourcentage du temps consacré à chaque type d'activité en vertu de la Partie II du Code canadien du travail



Indicateurs de rendement : Les indicateurs de rendement de la sous-activité « Sécurité et Santé au travail » se trouvent dans les domaines suivants : les activités relatives aux inspections et celles relatives aux plaintes. Dans les deux cas, le total des activités est comparé au nombre des cas de non-conformité où des infractions à la Partie II du *Code canadien du travail* ont été constatées (voir les tableaux 15 et 16 ci-après).

Inspections : Le Ministère utilise les inspections prévues en vertu de la partie II pour établir le profil de conformité de l'employeur et veiller à ce que les dangers et les infractions au Code soient détectés et corrigés. Le nombre total de ces inspections a augmenté au cours des trois dernières années, les ressources consacrées auparavant à l'établissement de comités de santé et de sécurité ayant été affectées à des activités proactives.

Plaintes : Le nombre total de plaintes a augmenté au cours des trois dernières années, en partie à cause des dispositions relatives au « droit de refuser un travail dangereux » du *Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail* (RCHST), mais principalement à cause de la sensibilisation accrue des employés en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail.

Tableau 15 : Inspections effectuées en vertu de la Partie II du Code canadien du travail - Cas de non-conformité

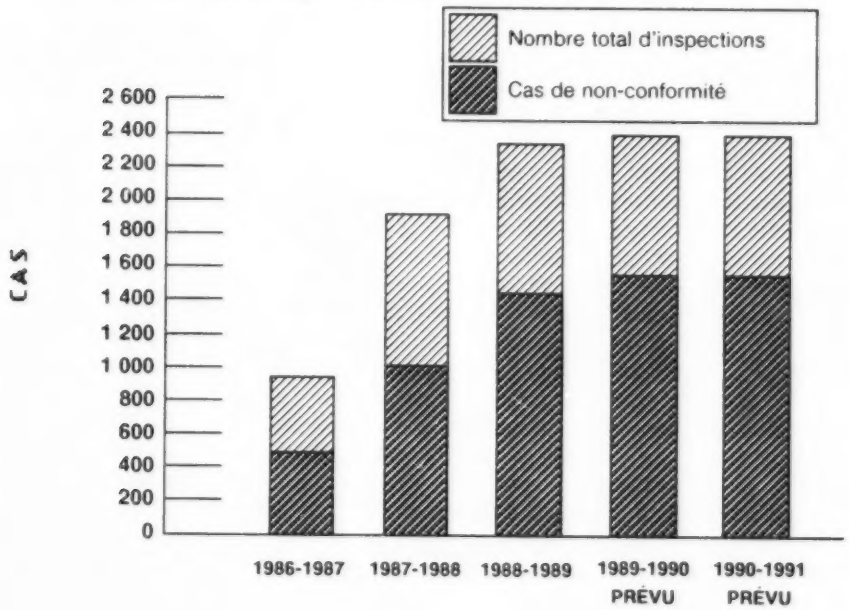
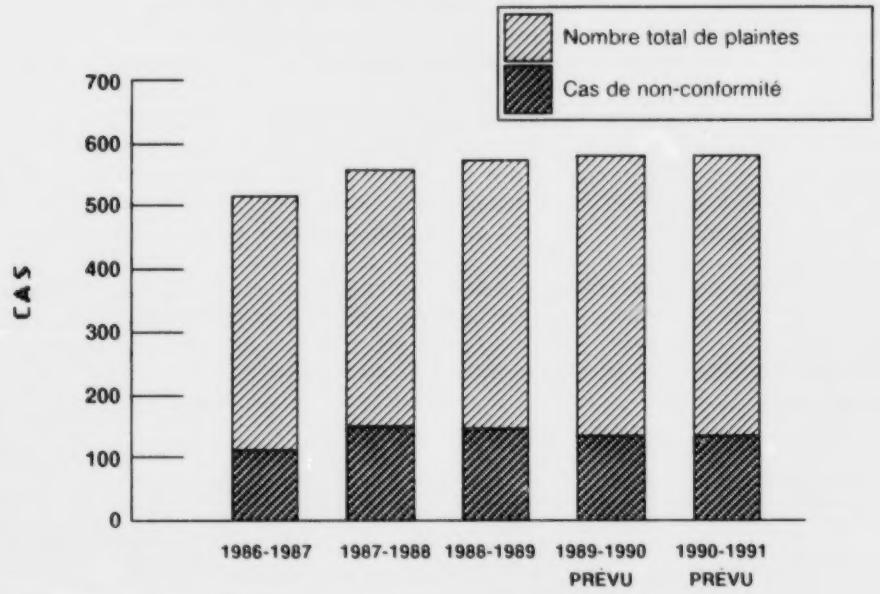


Tableau 16 : Plaintes déposées en vertu de la Partie II du Code canadien du travail - Cas de non-conformité



Conditions de travail : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 7 233 000 $ et à 126 années-personnes. Elle continuera en 1990-1991 à aider les employeurs à assumer leurs responsabilité internes, tel que le prévoit la politique de conformité.

Pour que la législation fédérale soit toujours actuelle, un comité de consultation tripartite, formé des représentants du gouvernement, des syndicats et des employeurs, continuera son examen technique des règlements d'application de la partie III amorcé en 1987-1988. En 1990-1991, un certain nombre de règlements seront passés en revue dans le but d'en clarifier la terminologie et d'en faciliter l'interprétation et l'application (p. ex., définition du terme « famille immédiate » aux fins des congés pour obligations familiales). En outre, un examen en profondeur de la partie III du Code canadien du travail (Normes du travail) sera entrepris au cours de l'année à venir dans le cadre de consultations tripartites.

Il incombe à cette sous-activité d'élaborer et de mettre en œuvre un programme d'équité salariale visant à éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe dans les établissements de compétence fédérale. De 1986 à 1989, le programme s'est attaché à sensibiliser les employeurs à leurs obligations en vertu de la Loi en donnant des avis et des conseils techniques sur les questions de mise en œuvre et en suivant les progrès des employeurs relativement à la conformité. Jusqu'à maintenant, des agents de Travail Canada ont visité plus de 700 employeurs responsables de plus de 500 000 employés, afin de discuter avec eux de la question de l'équité salariale. Un certain nombre de grandes associations industrielles ont commencé à mettre en œuvre des initiatives dans ce domaine pour permettre aux employeurs de partager leurs connaissances et le coût de mise en œuvre de ce

programme au sein de leur secteur d'activité. Les syndicats et les groupes d'employeurs ont participé à des colloques de formation et reçu de la documentation. Un système de déclaration des données a été aussi établi. En 1989-1990, un processus d'inspection a été entrepris. Au cours de l'année budgétaire, l'accent sera mis sur la prestation de conseils techniques concernant des questions de mise en œuvre du programme et le processus d'inspection. Les cas présumés de discrimination salariale relevés au cours d'une inspection seront soumis à la Commission canadienne des droits de la personne pour qu'elle fasse enquête et rende une décision.

Indicateurs de la charge de travail : Les indicateurs de la charge de travail de la sous-activité « Conditions de travail » s'expriment en pourcentage du temps consacré aux activités réactives et proactives (voir le tableau 17 à la page 40). Les activités réactives portent sur le traitement des plaintes déposées en vertu de la Partie III, les plaintes de congédiement injuste et les plaintes relatives aux salaires. Quant aux activités proactives, elles se rapportent à la promotion des programmes, aux services-conseils d'orientation, aux inspections planifiées, aux enquêtes sur les salaires et à l'équité salariale.

Indicateurs de rendement : Les indicateurs de rendement de la sous-activité « Conditions de travail » se trouvent dans les domaines suivants : les activités relatives aux inspections et celles relatives aux plaintes. Dans les deux cas, le total des activités est comparé au nombre des cas de non-conformité où des infractions à la Partie III du Code canadien du travail ont été constatées (voir les tableaux 18 et 19 aux pages 40 et 41). Le total des plaintes de congédiement injuste est aussi comparé au nombre de cas réglés par les agent(e)s des affaires du travail, les autres cas étant renvoyés à l'arbitrage (voir le tableau 20 à la page 41). Le pourcentage des cas de congédiement injuste réglés par les AAT est un indicateur de leur efficacité à traiter tant avec les employeurs qu'avec les employé(e)s. En moyenne, un taux de réussite de l'ordre de 76 % a été maintenu.

La disposition de la Partie III du Code canadien du travail relative au congédiement injuste a été adoptée en 1978 en vue d'améliorer la sécurité d'emploi des travailleurs et travailleuses non syndiqués. Cette mesure vise à offrir aux plaignant(e)s éventuel(le)s un moyen peu coûteux et rapide de régler leurs plaintes. Cette disposition confère à l'agent(e) des affaires du travail (AAT) la responsabilité de tenter de résoudre le différend. Dans la plupart des cas où l'intervention de l'AAT ne permet pas de régler le différend, le Ministre nomme un arbitre qui trouve un règlement au différend (voir le tableau 10, à la page 30).

Tableau 17 : Pourcentage de temps consacré par type d'activités, en vertu de la Partie III du Code canadien du travail et de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail

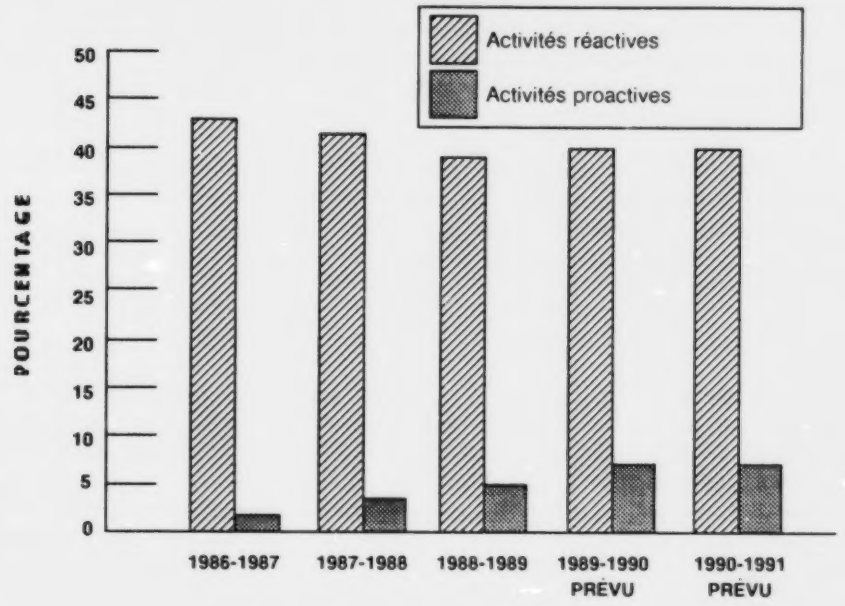


Tableau 18 : Inspections effectuées en vertu de la Partie III du Code canadien du travail - Cas de non-conformité

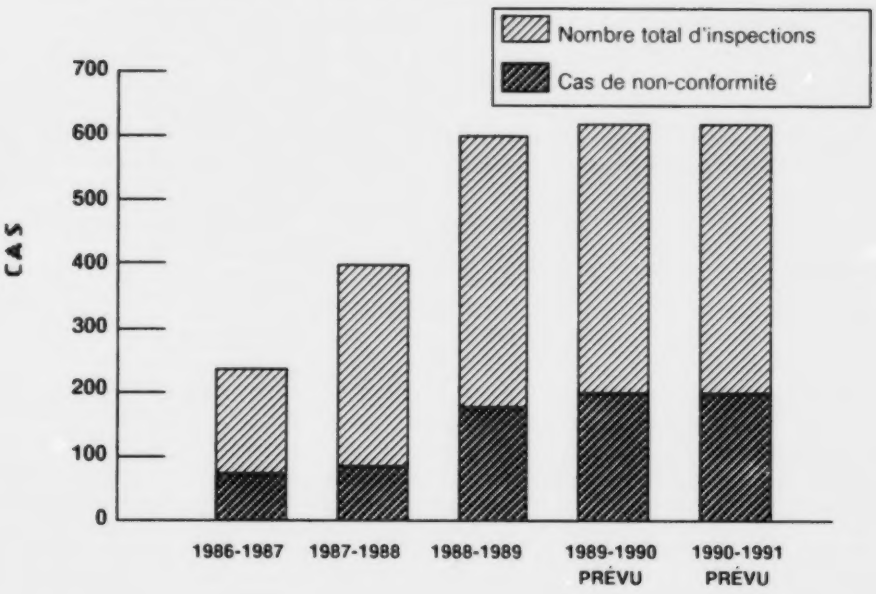


Tableau 19 : Plaintes déposées en vertu de la Partie III du Code canadien du travail - Cas de non-conformité

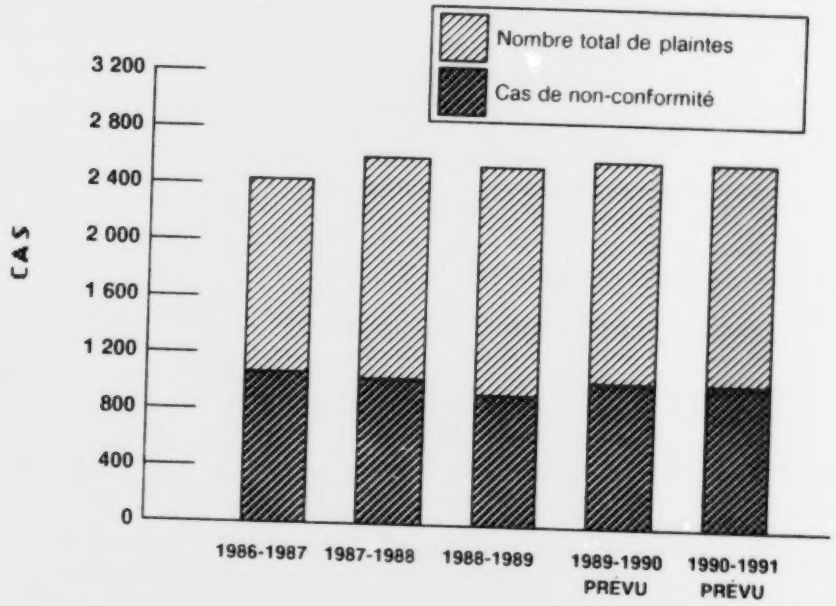
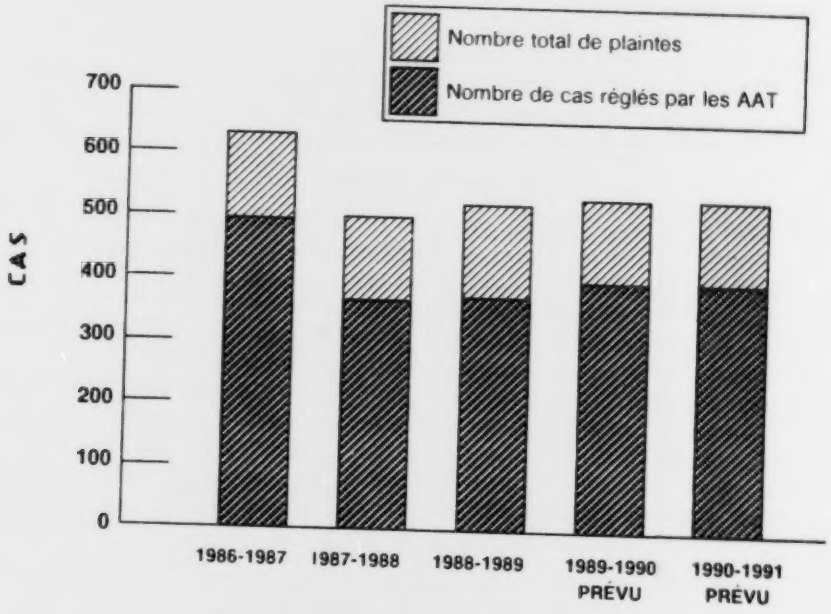


Tableau 20 : Cas de congédiement injuste réglés par les agents et agentes des affaires du travail (AAT)



Relations en matière d'emploi : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 8 789 000 $ et à 13 années-personnes. Dans le cadre de cette sous-activité, le Ministère organise des initiatives de rapprochement qui le sensibilisent aux préoccupations de sa clientèle et qui lui permettent d'établir et d'entretenir des relations avec les syndicats et le patronat et de favoriser la coopération entre employeurs et employé(e)s dans le milieu du travail. De l'enveloppe budgétaire totale de cette sous-activité pour l'exercice 1990-1991, la somme de 8 035 000 $ doit aller aux contributions versées, au titre du Programme de formation syndicale, au Congrès du travail du Canada (CTC), à de grandes centrales syndicales non affiliées au CTC, à des syndicats non affiliés, à des individus membres d'un syndicat, et au Centre de formation syndicale de la région de l'Atlantique. Les bénéficiaires de ces contributions doivent présenter un rapport annuel complet sur l'utilisation faite des crédits reçus. (Pour un état ventilé des contributions faites au titre de la formation syndicale, voir les quatre premiers articles de la section « Contributions » au tableau 36, à la page 63.

Services de prévention-incendie : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 2 728 000 $ et à 40 années-personnes. Aucune donnée sur le rendement de cette sous-activité n'est pour l'instant disponible, mais cette lacune sera corrigée dès que les modules régionaux du Système d'information des opérations du travail (SIOT) seront en service, soit vers la fin de 1989-1990. En ce qui concerne l'examen des plans des immeubles, quelques grands projets ont été achevés ou entrepris au cours de l'année écoulée, dont le Musée des beaux-arts du Canada et le Musée canadien des civilisations, dans la région de la Capitale nationale, et les ambassades du Canada à Washington et à Tokyo. Les concepts architecturaux particulièrement originaux de ces derniers projets ont exigé une analyse exhaustive des plans et devis afin d'assurer une bonne sécurité en cas d'incendie en fonction de la norme en vigueur. Diverses équivalences ont été accordées au chapitre de la conception et de la construction des installations. Les ingénieurs spécialisés en sécurité-incendie qui ont été appelés à vérifier ces plans et devis ont dû faire preuve de flexibilité dans leur jugement puisque certaines normes canadiennes ne pouvaient s'appliquer à ces structures tout à fait uniques.

Gestion et Soutien des programmes : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 7 765 000 $ et à 97 années-personnes. Le pourcentage des ressources totales de l'activité consacrées à cette sous-activité présenté ci-après au tableau 21 en est le principal indicateur. L'affectation des ressources à cette sous-activité dépend largement de la charge de travail dans les autres sous-activités.

En 1988-1989 et pendant la première partie de l'exercice 1989-1990, la sous-activité a achevé un certain nombre de projets, y compris une évaluation pilote du module régional du Système d'information des opérations du travail et les préparatifs pour sa mise en place dans tous les bureaux régionaux. Elle a fait l'acquisition et l'installation dans les bureaux de district, les bureaux régionaux et à l'Administration centrale de lecteurs de disque laser pour accéder aux disques du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) et la mise au point, en collaboration avec le CCHST, d'un disque pour Travail Canada, qui contiendra tous les règlements et toutes les procédures du Ministère ainsi que d'autres documents de référence. Une équipe nationale de formateurs a été constituée et un calendrier établi en vue de l'organisation de cours centralisés de formation. Une fois la partie III du Code (Normes du travail) et ses règlements d'application examinés, le manuel du Programme national de formation des agents des affaires du travail (partie III) sera révisé.

Tableau 21: Pourcentage des ressources consacrées à la sous-activité « Gestion et Soutien des programmes » par rapport au total des ressources de l'activité

	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu 1989-1990	Réel 1988-1989
Dépenses (en milliers de dollars)	**7 765 (20 %)**	7 447 (20 %)	7 420 (22 %)
Années-personnes	**97 (21 %)**	94 (20 %)	92 (21 %)

C. Politiques et Communications

Objectifs

Orienter et diriger les politiques du Programme du travail; favoriser une meilleure communication et une meilleure entente entre le grand public, les syndicats, les employeurs et les gouvernements, et favoriser la représentation de leurs intérêts respectifs dans les organismes sectoriels, nationaux, fédéraux-provinciaux et internationaux; fournir des analyses, des recherches et des renseignements sur les questions ouvrières; et promouvoir la condition de la femme dans la population active.

Description

L'activité « Politiques et Communications » comprend : la gestion générale et l'orientation des politiques du Programme du travail; l'analyse et l'élaboration de politiques sur le travail en rapport avec les grandes questions économiques et sociales; le maintien de bons rapports de travail avec les autres ministères fédéraux, les associations d'employeurs et d'employé(e)s, les provinces et les territoires, et les organismes internationaux du travail; la communication de recherches et de renseignements visant à améliorer la condition de la femme dans la population active; la communication et l'analyse de données statistiques et de renseignements sur le travail; la facilitation des consultations et des activités connexes en vue d'encourager le mouvement syndical à participer au processus de formulation des politiques; et la diffusion des politiques, des programmes, des lois et des services du Ministère.

Cette activité se divise en six sous-activités : Gestion du Programme et Politiques, Relations extérieures, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Bureau de renseignements sur le travail, Rapprochement en milieu de travail et Communications.

Gestion du Programme et Politiques : Cette sous-activité s'occupe de la gestion générale du Programme; participe à l'élaboration et à la coordination de politiques propices à l'instauration de relations de travail constructives; analyse et formule des politiques ouvrières sur les questions économiques et sociales; assure l'orientation stratégique du Programme.

Relations extérieures : Cette sous-activité assure la liaison et la consultation avec d'autres ministères fédéraux, les provinces et territoires et les organismes internationaux du travail; facilite les consultations et les activités connexes entre les gouvernements et les syndicats afin d'améliorer le climat des relations de travail; encourage les syndicats à participer au processus de prise de décisions; favorise les activités conjointes patronales-syndicales; et fournit des analyses et des renseignements aux syndicats, aux entreprises ainsi qu'aux gouvernements provinciaux et territoriaux sur les nouvelles politiques et lois dans le domaine du travail au Canada afin de faciliter l'amélioration du climat dans le monde du travail.

Bureau de la main-d'oeuvre féminine : Cette sous-activité réalise des recherches, des analyses et des études, dont elle diffuse les résultats, sur les questions ouvrières qui touchent de près les femmes, y compris les tendances statistiques et les changements et comparaisons en matière de législation; tient un centre de documentation sur les questions du travail concernant les femmes à l'intention des chercheurs, des universitaires, des étudiants et d'autres personnes intéressées; administre un programme modeste de subventions visant à faciliter les projets et les activités qui portent ou qui influent sur les problèmes des femmes au travail.

Bureau de renseignements sur le travail : Cette sous-activité est la source centrale de renseignements de Travail Canada sur la négociation collective et les activités connexes. Le rôle du Bureau consiste à fournir des données précises et à jour sur les règlements salariaux, les clauses contractuelles, les organisations de travailleurs et travailleuses, les arrêts de travail et toute une gamme d'autres sujets. Ses principaux clients sont les négociateurs des employeurs et des syndicats ainsi que d'autres personnes qui s'occupent des relations patronales-syndicales.

Rapprochement en milieu de travail : Cette sous-activité administre l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail qui se compose de trois programmes de contributions, à savoir : le Programme d'affectation d'employés (PAE) qui favorise et facilite les affectations temporaires entre la Fonction publique fédérale et les syndicats ou les organismes syndicaux-patronaux; le Programme sur les répercussions de la technologie (PRT) qui apporte une aide financière aux projets de recherche d'ordre pratique portant sur les répercussions sociales et humaines du changement technologique en milieu de travail; et le Fonds d'aide pour les affaires du travail (FAAT) qui offre une aide financière limitée aux syndicats pour compenser le coût de leur participation aux débats et aux initiatives d'intérêt public.

Communications : Cette sous-activité englobe les recherches et les analyses de communication, les conseils au Ministre et à la direction du Ministère, les plans de communication stratégiques et opérationnels et la coordination de programmes de communication généraux destinés à atteindre les publics cibles du Ministère, de même que la prestation de services de soutien spécialisés et techniques dans le domaine des communications pour toutes les activités du Programme.

Sommaire des ressources

L'activité « Politiques et Communications » absorbe environ 6 % des dépenses totales du Programme pour 1990-1991 et 17 % de la totalité des années-personnes.

Tableau 22 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1990-1991		Prévu 1989-1990		Réel 1988-1989	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Gestion du Programme et Politiques	**3 453**	**51**	3 300	51	3 129	49
Relations extérieures	**1 546**	**18**	1 540	18	1 570	20
Bureau de la main-d'œuvre féminine	**1 257**	**14**	1 269	14	1 071	12
Bureau de renseignements sur le travail	**3 662**	**50**	3 742	50	3 481	51
Rapprochement en milieu de travail	**2 625**	**7**	2 605	7	2 476	7
Communications	**1 934**	**18**	1 860	18	1 848	18
	14 477	**158**	14 316	158	13 575	157

Les dépenses de fonctionnement représentent 85 % des dépenses de 1990-1991 et les subventions et contributions en représentent 14,8 %.

Explication de la différence : L'accroissement des dépenses résulte surtout du rajustement des salaires, des traitements et des avantages sociaux des employé(e)s pour tenir compte de l'inflation.

Tableau 23 : Résultats financiers en 1988-1989

(en milliers de dollars)	1988-1989					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Gestion du Programme et Politiques	3 129	49	3 082	50	47	(1)
Relations extérieures	1 570	20	1 428	18	142	2
Bureau de la main-d'œuvre féminine	1 071	12	1 219	14	(148)	(2)
Bureau de renseignements sur le travail	3 481	51	3 473	50	8	1
Rapprochement en milieu de travail	2 476	7	2 553	8	(77)	(1)
Communications	1 848	18	1 933	19	(85)	(1)
	13 575	157	13 688	159	(113)	(2)

Explication de la différence : La différence entre les dépenses réelles et les dépenses prévues dans le Budget de dépenses principal de 1988-1989 est principalement due aux sommes inutilisées du programme de contributions du Rapprochement en milieu de travail.

Données sur le rendement et justification des ressources

Gestion du Programme et Politiques : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 3 453 000 $ et à 51 années-personnes. En 1990-1991, cette sous-activité assurera la gestion générale du Programme, plus particulièrement au niveau de son orientation stratégique. Le secteur des Politiques recueillera des renseignements qu'il utilisera aux fins de la recherche et de l'analyse en matière de politique, un élément vital du mandat de Travail Canada. Ce secteur assurera également la pleine participation du Ministère aux consultations interministérielles sur l'élaboration de nouvelles politiques gouvernementales dans le contexte de la stratégie d'actualisation des connaissances de la main-d'œuvre et des mesures d'adaptation des travailleurs du secteur de la pêche.

Relations extérieures : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 1 546 000 $ et à 18 années-personnes. En plus de susciter et de faciliter l'établissement d'activités conjointes patronales-syndicales, comme le Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie et le *Western Wood Products Forum*, la sous-activité a participé à des activités visant à favoriser la compréhension et les communications entre les syndicats, le patronat et le gouvernement. En 1990-1991, elle continuera de faciliter, à l'échelle du secteur d'activité et du lieu de travail, la mise en place de projets de coopération syndicale-patronale.

Le Bureau des affaires internationales continuera de gérer la participation canadienne à l'Organisation internationale du travail (OIT) et à d'autres questions internationales dans le domaine du travail. Pour élaborer la position du Canada concernant les nouvelles conventions de l'OIT, il faut procéder constamment à des consultations avec les administrations provinciales et territoriales, ainsi qu'avec les organisations canadiennes d'employeurs et de travailleurs et travailleuses. Pour faire suite à la nouvelle Convention relative aux populations aborigènes et tribales adoptée par l'OIT à sa conférence annuelle de 1989, le Bureau consultera également des associations autochtones canadiennes au sujet de la ratification éventuelle de cet instrument par le Canada.

Les réunions des ministres du Travail ont donné un essor aux relations fédérales-provinciales-territoriales qui est maintenu. Les sous-ministres du Travail et les chefs des organismes de santé et de sécurité au travail de tout le pays continuent de se rencontrer deux fois par année pour chercher des solutions aux problèmes. En 1989-1990, des recherches ont été entreprises concernant plusieurs projets touchant les administrations fédérale, provinciales et territoriales, recherches qui doivent se poursuivre en 1990-1991. Les sujets de ces recherches portent notamment sur l'efficacité des comités mixtes de santé et de sécurité, la possibilité d'élaborer des normes uniformes de santé et de sécurité au travail, et l'emploi à temps partiel.

En 1988-1989, la Direction des relations fédérales-provinciales a répondu à plus de 1 000 demandes de renseignements concernant la législation du travail. La demande en ce qui concerne les publications *La législation en matière de relations industrielles au Canada* et *La législation en matière de normes d'emploi au Canada* est largement supérieure aux 4 200 exemplaires publiés. À compter de 1990, ces publications seront vendues par le truchement d'Approvisionnements et Services Canada.

Bureau de la main-d'oeuvre féminine : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 1 257 000 $ et à 14 années-personnes. L'orientation générale donnée aux activités et à la recherche en 1990-1991 reflète la réponse du Ministère face à la nécessité d'augmenter la présence des femmes dans la population active. L'intégration harmonieuse des responsabilités professionnelles et familiales apparaît comme un élément clé de l'objectif global du gouvernement qui est de favoriser l'égalité économique des femmes. Les initiatives actuelles du Bureau de la main-d'œuvre féminine incluent la recherche sur les congés pour les employé(e)s ayant des responsabilités familiales, la garde des enfants pendant le travail, les répercussions des pénuries de main-d'œuvre sur les emplois traditionnellement réservés aux femmes ainsi que les politiques et programmes destinés aux familles à double revenu. Les colloques sur les questions relatives aux responsabilités professionnelles et familiales qui doivent avoir lieu au début de 1990 mettront en lumière des études de cas exposées dans une recherche récente. Un rapport publié sur les femmes dans les professions non traditionnelles sera suivi, en 1990, par une série de profils de travailleuses. En outre, une mise à jour de la publication *Les femmes dans la population active* fournira des renseignements d'ordre statistique. Le Bureau de la main-d'œuvre féminine continuera d'examiner les conventions et les instruments internationaux visant à améliorer la situation des femmes au travail. De plus, le Bureau continuera de promouvoir l'égalité des femmes au travail en se penchant sur une gamme de questions, dont le harcèlement sexuel, les congés pour obligations familiales, et la santé et la sécurité des travailleuses. Le Bureau continuera de fournir au Ministère une grande quantité de renseignements pour les travaux interministériels sur l'usage et le dépistage des drogues au travail.

Les activités du Bureau de la main-d'œuvre feminine en matière d'information continuent de susciter un vif intérêt et on enregistre une augmentation des invitations à participer à des expositions, à des conférences et à des colloques. En 1988-1989, le Centre de référence a répondu à quelque 1 500 demandes de renseignements et pris les dispositions nécessaires pour environ 1 200 prêts, dont des prêts entre bibliothèques. Selon les prévisions, le nombre de ces demandes devrait augmenter en 1990-1991.

Le Ministère a fait une évaluation du Bureau de la main-d'œuvre féminine en 1989-1990. Selon les conclusions générales de cette évaluation, le Bureau a eu des répercussions positives importantes sur les efforts des femmes pour obtenir l'égalité au sein de la population active canadienne. Selon les clients de l'extérieur et de l'intérieur de Travail Canada, les produits et services du Bureau sont de très bonne qualité, objectifs et équilibrés. Pour maintenir ce niveau de service aux clients, tout en mettant au point de nouveaux produits pour répondre aux besoins de segments précis de la population, le Bureau étudie de nouvelles approches de commercialisation.

Bureau de renseignements sur le travail : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 3 662 000 $ et à 50 années-personnes. La création du Bureau de renseignements sur le travail résulte de l'une des nombreuses initiatives visant à améliorer le climat des relations industrielles au Canada. Depuis l'annonce de sa création par le ministre du Travail en avril 1987, ses services ont été grandement utilisés par les syndicats, les chefs d'entreprises et d'autres praticiens en relations industrielles.

Au cours des trois premiers trimestres de 1989, les volumes de service aux clients se sont établis en moyenne à 2 365 demandes par trimestre, ce qui représente environ quatre fois le volume moyen de 1986 (522 demandes), avant que ne soit terminée la réorganisation permettant de créer le Bureau. Les demandes des clients sont aussi devenues plus complexes et plus engagées, grevant lourdement le personnel et les ressources du Bureau pour le traitement des données. En conséquence, le Bureau a dû améliorer son efficacité et concentrer ses ressources sur les services à la clientèle de l'extérieur. En plus d'avoir amélioré le contenu et la présentation des publications existantes, le Bureau a créé plusieurs nouvelles publications, y compris une feuille de renseignements trimestrielle et plusieurs études détaillées concernant divers aspects non pécuniaires des conventions collectives, comme la sous-traitance, l'indexation des régimes de pension et la sécurité d'emploi.

En réponse à la demande croissante, le Conseil du Trésor a alloué des fonds supplémentaires totalisant 1,5 million de dollars, échelonnés sur trois ans, pour l'élaboration et la mise en œuvre de systèmes et de produits permettant d'améliorer l'accès aux renseignements sur les conventions collectives, et fonctionnant sur la base de recouvrement des coûts. Ce projet, qui comportera des améliorations à la base de données actuelle du Système de recherche de données sur la négociation collective (SRDNC), devrait être achevé en 1990-1991. Toutefois, le Bureau présentera avant la fin de 1989-1990, un rapport au Conseil du Trésor sur le déroulement du projet ainsi que sur ses plans en vue du recouvrement des coûts pour ses produits et services.

Rapprochement en milieu de travail : Les besoins de cette sous-activité s'élèvent à 2 625 000 $ et à sept années-personnes. En 1988-1989, il y a eu 16 nouveaux détachements dans le cadre du Programme d'affectation d'employés (PAE), y compris l'affectation de trois personnes à des postes de directeurs exécutifs d'organismes sectoriels patronaux-syndicaux, ainsi qu'une conférence des participants et participantes au PAE en vue de passer le programme en revue. Dix projets ont été subventionnés dans le cadre du Programme sur les répercussions de la technologie (PRT), ce qui a porté à 29 le nombre total de projets en cours d'examen. Une conférence tenue en 1988-1989 a servi de forum pour l'examen des questions du travail qui émergent sous l'effet du changement technologique. En 1988-1989, six projets ont été financés par le truchement du Fonds d'aide pour les affaires du travail.

Pour permettre la plus grande participation possible du mouvement syndical comme partenaire économique national, le Secrétariat du Rapprochement en milieu de travail continuera de promouvoir cette participation aux recherches sur le changement technologique, ainsi qu'à des questions et à des initiatives d'intérêt public susceptibles d'améliorer la compréhension et les relations entre, d'une part, le gouvernement et les syndicats et, d'autre part, le patronat et les syndicats. En 1989-1990, le PRT a délaissé la mesure des effets du changement technologique pour s'attarder davantage sur des activités visant à maximiser les avantages de la technologie pour les travailleurs et les travailleuses. En 1990-1991, une conférence sera organisée pour discuter plus amplement de questions liées à la technologie au travail, et les frais de cette conférence seront largement partagés par les bénéficiaires en vertu du PAE et du PRT. L'accent sera également davantage mis sur la promotion des initiatives patronales-syndicales en vertu de ces programmes.

Communications : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 1 934 000 $ et à 18 années-personnes. Depuis l'adoption en juillet 1988 de la Politique du gouvernement en matière de communications, la Direction générale des communications s'efforce d'appliquer son plan de mise en œuvre. La Direction générale a été restructurée afin d'offrir davantage de services de soutien stratégique au Ministère. Les gestionnaires principaux de l'Administration centrale et des régions ont été informés de leurs rôles et responsabilités en vertu de la nouvelle politique. Des mécanismes, tels qu'un comité des communications de la haute direction et un groupe de travail sur les communications, ont été mis en place afin de faire participer les gestionnaires du Ministère à l'élaboration de stratégies de communication.

Un processus de planification stratégique et opérationnelle des communications a été mis au point. Un examen des communications internes a été entrepris et des services accrus de soutien dans le domaine des communications ont été fournis aux principaux secteurs de programme du Ministère, y compris les activités dont la fonction est de répondre aux besoins des régions en matière de communication. Un cadre d'évaluation de la fonction « communications » a également été entrepris. La sous-activité travaille également à la mise au point de stratégies à long terme qui rehausseraient l'image publique du Ministère.

Au cours de 1990-1991, la sous-activité mettra au point des activités de recherche et d'analyse de l'environnement ainsi que des plans de communication détaillés pour les grands programmes du Ministère. Elle mettra aussi en œuvre un plan visant à mieux faire connaître le mandat, les programmes et les activités de Travail Canada. La célébration du 90e anniversaire du Ministère en 1990 en fournira l'occasion.

D. Adaptation des travailleurs âgés

Objectif

Contribuer à l'adaptation des travailleurs et travailleuses âgés touchés par des licenciements permanents importants.

Description

Cette activité comprend l'octroi d'un soutien prolongé du revenu aux travailleurs et travailleuses âgés qui ont perdu leur emploi en raison de licenciements permanents importants et qui n'ont pu trouver un autre emploi avant que prennent fin leurs prestations d'assurance-chômage.

Cette activité comprend les trois sous-activités suivantes : Prestations d'adaptation pour les travailleurs, Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs, et Gestion et Élaboration des programmes.

Prestations d'adaptation pour les travailleurs (PAT) : Cette sous-activité comprend l'administration des prestations aux travailleuses et travailleurs licenciés des secteurs du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage désignés à l'échelle nationale, et de 23 industries régionales désignées en vertu de la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs* (PAT), dans le cadre du Programme d'aide à l'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre (PAAIM) ou du Programme modifié d'aide à l'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre (PMAAIM). Toutes les désignations nationales et régionales en vertu de la Loi ont pris fin.

Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs : Cette sous-activité regroupe les activités et les ressources de ces deux organismes apparentés. L'Office, organisme indépendant quasi judiciaire composé de représentants des entreprises, du milieu syndical et du gouvernement, décide quelles sont les demandes de certification de licenciement qui satisfont aux critères de la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs*. La tâche principale du Secrétariat consiste à mener des enquêtes pour orienter les décisions de l'Office.

Gestion et Élaboration des programmes : Cette sous-activité concerne la gestion du Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs, y compris la mise en œuvre et le suivi du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) ainsi que le suivi du Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs âgés, jusqu'à ce que les prestataires actuels aient tous atteint l'âge de 65 ans.

L'objectif de PATA est de fournir, par l'entremise d'ententes à frais partagés avec les provinces, une assistance-revenu aux travailleurs et travailleuses âgés (entre 55 et 64 ans) victimes de licenciements collectifs permanents qui sont admissibles à l'aide du PATA. L'admissibilité au PATA est établie en deux étapes : premièrement, des comités fédéraux-provinciaux analysent les licenciements afin de vérifier s'ils répondent aux critères du Programme; les comités présentent ensuite un rapport aux ministres fédéral et provincial responsables qui, après consultation de leurs collègues du Cabinet, déterminent l'admissibilité des licenciements; deuxièmement, on évalue l'admissibilité de chaque travailleur ou travailleuse visé(e) par les licenciements désignés en vertu du Programme. Des rentes sont alors achetées, pour les travailleurs et travailleuses admissibles, à des établissements financiers du secteur privé choisis dans le cadre d'un processus d'appel d'offres. La sous-activité répond aux demandes, analyse les licenciements, évalue l'admissibilité des travailleurs et travailleuses, s'occupe de la passation de marchés et supervise l'administration des prestations.

Sommaire des ressources

L'activité « Adaptation des travailleurs âgés » représente environ 53 % des dépenses totales du Programme pour 1990-1991 et 3 % des années-personnes.

Tableau 24 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1990-1991		Prévu 1989-1990		Réel 1988-1989	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Prestations d'adaptation pour les travailleurs	80 100	-	90 500	-	103 400	-
Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs[1]	156	2	156	2	238	2
Gestion et Élaboration des programmes[2]	50 412	27	50 429	17	771	10
	130 668	29	141 085	19	104 409	12

[1] Dans le prochain Plan de dépenses, cette sous-activité sera fusionnée à « Prestation d'adaptation pour les travailleurs » et constituera ainsi une nouvelle sous-activité qui sera appelée « Programme de prestation d'adaptation aux travailleurs ».

[2] Comprend actuellement le Programme d'adaptation des travailleurs âgés. Dans le prochain Plan de dépenses, cette sous-activité figurera sous le nom de PATA.

Les prestations prévues par la Loi au titre de l'adaptation des travailleurs représentent 61,3 % des dépenses de 1990-1991 et les contributions du PATA, 35,6 %.

Explication de la différence : L'augmentation du nombre d'années-personnes au cours de la période est principalement attribuable au Programme d'adaptation des travailleurs âgés. L'accroissement des dépenses résulte d'une hausse de 50 millions de dollars pour le PATA et d'une diminution de 23,3 millions de dollars des prestations d'adaptation pour les travailleurs et travailleuses. Cette diminution s'explique par l'arrêt des prestations des travailleurs et travailleuses qui quittent le programme à 65 ans.

Tableau 25 : Résultats financiers en 1988-1989

(en milliers de dollars)	1988-1989					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Prestations d'adaptation pour les travailleurs	103 400	-	90 200	-	**13 200**	-
Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs	238	2	247	3	**(9)**	**(1)**
Gestion et Élaboration des programmes	771	10	292	5	**479**	**5**
	104 409	12	90 739	8	**13 670**	**4**

Explication de la différence : La différence entre les dépenses réelles et celles qui étaient prévues dans le Budget des dépenses principal de 1988-1989 est surtout attribuable à l'augmentation des prestations d'adaptation pour les travailleurs versées en vertu de la Loi.

Données sur le rendement et justification des ressources

Prestations d'adaptation pour les travailleurs : Les besoins pour cette activité s'élèvent en 1990-1991 à 80 100 100 $. Les sommes versées aux prestataires s'établissaient à 103,4 millions de dollars en 1988-1989 et devraient atteindre 90,5 millions en 1989-1990 et 80,1 millions en 1990-1991. À la fin de l'exercice 1988-1989, il y avait 7 500 prestataires. Ce nombre devrait diminuer étant donné que les prestataires qui atteignent 65 ans perdent leur admissibilité au programme et qu'il n'y aura aucune autre désignation en vertu de la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs*.

Office et Secrétairat d'aide à l'adaptation des travailleurs : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent en 1990-1991 à 156 000 $ et à deux années-personnes. Les ressources de cette sous-activité seront intégrées à celles de la sous-activité « Prestations d'adaptation pour les travailleurs » qui, ensemble, formeront une nouvelle sous-activité qui portera le titre de « Programme de prestation d'adaptation aux travailleurs ».

Gestion et Élaboration des programmes : Pour 1990-1991, les besoins de cette sous-activité s'élèvent à 50 412 000 $ et à 27 années-personnes. En 1988-1989, cette sous-activité a continué de mener des consultations auprès des provinces en vue de la mise en œuvre du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA). Sept provinces avaient accepté de participer à ce programme avant son annonce officielle, qui s'est faite en octobre 1988, et les trois autres s'y sont ralliées au début de 1989-1990. Au cours de l'exercice 1989-1990, un total de 49 mises à pied on été désignées au Québec, en Ontario et au Nouveau-Brunswick.

E. Indemnisation des accidentés

Objectif

Indemniser les employé(e)s fédéraux et les marins marchands qui ont été victimes d'un accident au travail et juger du bien-fondé des demandes d'indemnité formulées par les détenu(e)s de pénitenciers fédéraux.

Description

L'activité « Indemnisation des accidentés » comprend le versement d'indemnités aux employés fédéraux et aux personnes à leur charge pour les accidents subis en cours d'emploi et le paiement aux commissions provinciales des accidents du travail des frais relatifs au traitement des demandes d'indemnité présentées par les employé(e)s fédéraux aux termes de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*; le versement d'indemnités supplémentaires à certaines veuves de marins marchands; et l'arbitrage des demandes d'indemnité présentées par les détenu(e)s victimes d'accidents dans les pénitenciers fédéraux.

L'activité « Indemnisation des accidentés » comporte trois sous-activités : « Indemnisation des employés de l'État », « Indemnisation des marins marchands » et « Administration ».

Indemnisation des employés de l'État : Cette sous-activité comprend seulement les paiements aux employé(e)s fédéraux faits en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*. Ce sont les commissions provinciales des accidents du travail qui reçoivent les demandes d'indemnité, jugent de leur bien-fondé et versent les indemnités pour le compte du gouvernement fédéral. En vertu d'ententes sur les paiements de transfert, ce dernier leur rembourse ces montants de même que les frais d'administration encourus. Les coûts liés aux demandes d'indemnité des employé(e)s des sociétés d'État sont recouvrables auprès des sociétés mêmes, tandis que ceux découlant des demandes présentées par les employé(e)s des ministères fédéraux ne le sont pas.

Indemnisation des marins marchands : Cette sous-activité comprend les paiements d'indemnités faits par le gouvernement fédéral en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands*, aux veuves de certains marins marchands victimes d'un accident mortel avant le 1er mai 1965. Le montant de ces indemnités est fixé par la Commission d'indemnisation des marins marchands. Dans tous les autres cas, elles sont versées par les employeurs des marins.

Administration : De cette sous-activité relèvent les ressources consacrées à l'administration de l'activité dans les bureaux régionaux et à l'Administration centrale. Elles comprennent également les frais engagés par le Ministère pour juger, au nom du Solliciteur général, les demandes d'indemnité présentées par les détenus et détenues ayant subi un accident dans les pénitenciers fédéraux.

Sommaire des ressources

L'activité « Indemnisation des accidentés » représente environ 19 % des dépenses du Programme en 1990-1991 et 4 % des années-personnes. Elle produit en outre la totalité des recettes du Programme.

Tableau 26 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1990-1991		Prévu 1989-1990		Réel 1988-1989	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Budgétaire						
Indemnisation des employés de l'État	**85 500**	-	77 100	-	71 402	-
Indemnisation des marins marchands	**10**	-	10	-	8	-
Administration	**1 346**	**33**	1 341	33	1 660	45
	86 856	**33**	78 451	33	73 070	45
Moins recettes*	**40 800**	-	34 100	-	32 115	-
	46 056	**33**	44 351	33	40 955	45
Non-budgétaire						
Avances	-	-	-	-	2 080	-
	46 056	**33**	44 351	33	43 035	45

* Il s'agit des sommes recouvrables auprès de sociétés d'État et qui sont utilisées pour couvrir les indemnités et les frais d'administration afférents (voir le tableau 38 à la page 64).

Les indemnités accordées en vertu de la Loi représentent 97 % des dépenses de 1990-1991.

Explication de la différence : La diminution du nombre d'années-personnes est attribuable à une surutilisation en 1988-1989 en raison d'une accumulation des demandes à traiter. L'augmentation du montant des prestations versées en vertu de la Loi au cours de la période de référence représente des augmentations normales, compte tenu de l'inflation, du coût des indemnités versées aux accidenté(e)s du travail et des frais d'administration demandés par les commissions des accidents du travail.

Tableau 27 : Résultats financiers en 1988-1989

(en milliers de dollars)	1988-1989					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Budgétaire						
Indemnisation des employés de l'État	71 402	-	67 000	-	**4 402**	-
Indemnisation des marins marchands	8	-	10	-	**(2)**	-
Administration	1 660	45	1 376	35	**284**	**10**
	73 070	45	68 386	35	**4 684**	**10**
Moins recettes à valoir sur le crédit*	32 115	-	30 000	-	**2 115**	-
	40 955	45	38 386	35	**2 569**	**10**
Non-budgétaire						
Avances	2 080	-	-	-	**2 080**	-
	43 035	45	38 386	35	**4 649**	**10**

* Il s'agit des sommes recouvrables auprès des sociétés d'État et qui sont utilisées pour couvrir les indemnités versées et les frais d'administration afférents (voir le tableau 38 à la page 64).

Explication de la différence : La différence entre les dépenses réelles et les dépenses prévues dans le Budget des dépenses principal de 1988-1989 est principalement attribuable à l'augmentation des indemnités versées en vertu de la Loi. L'écart entre le nombre réel d'années-personnes et celui qui était prévu dans le Budget est lié à la charge de travail qu'occasionne le traitement des indemnités.

Données sur le rendement et justification des ressources

Indemnisation des employés de l'État : En 1990-1991, les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 44 700 000 $ pour le paiement des indemnités aux accidenté(e)s, le montant de ces indemnités étant déterminé par les commissions provinciales des accidents du travail, ainsi que pour le paiement à ces commissions des frais d'administration du programme. Le montant total des coûts varie également en fonction du nombre d'accidents et du coût des services médicaux encourus dans la province où les indemnités sont versées.

En raison de l'augmentation des frais d'administration payés aux commissions provinciales des accidents du travail, le Ministère a étudié d'autres modes de prestations d'indemnisation des employés de l'État sous le régime de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*. À la lumière des résultats de cette étude, le Ministère proposera des modifications concernant l'application de cette Loi, et cherchera au départ à réduire les frais d'administration associés à son application. Des négociations ont d'ailleurs été entamées avec les autorités provinciales compétentes en vue de l'adoption de nouveaux concepts normalisés pour les ententes administratives régissant le traitement des demandes d'indemnisation des employés de l'État. Des discussions seront également menées avec les sociétés d'État nommées à l'annexe 3 concernant le recouvrement des frais d'administration encourus pour le traitement des demandes de leurs employés.

Indemnisation des marins marchands : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 10 000 $ en 1990-1991. Ce montant couvre de minimes suppléments mensuels versés aux veuves de marins victimes d'un accident mortel avant le 1er mai 1965. Les demandes d'indemnisation sont reçues, examinées et jugées par la Division de l'indemnisation des accidents de Travail Canada ou adressées par elle à la Commission d'indemnisation des marins marchands.

Administration : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent en 1990-1991 à 1 346 000 $ et à 33 années-personnes. Les coûts que doit encourir le ministère pour l'application du *Règlement sur l'indemnisation des détenus de pénitenciers* pour le compte du Solliciteur général du Canada (SGC) sont comptabilisés dans cette sous-activité. Les indemnités versées aux détenus de pénitenciers fédéraux sont payées par Travail Canada et remboursées par le SGC. Le système informatisé de traitement des demandes d'indemnité est maintenant en service dans toutes les régions. Il pourrait être nécessaire de le modifier à cause des changements recommandés à la Loi et à son administration.

Le nombre total de demandes d'indemnités traitées émanant d'employé(e)s de l'État et le coût de traitement par demande dans les régions constituent les principaux indicateurs de rendement opérationnel de cette activité (voir les tableaux 28 et 29).

Tableau 28 : Nombre total de demandes traitées dans les régions

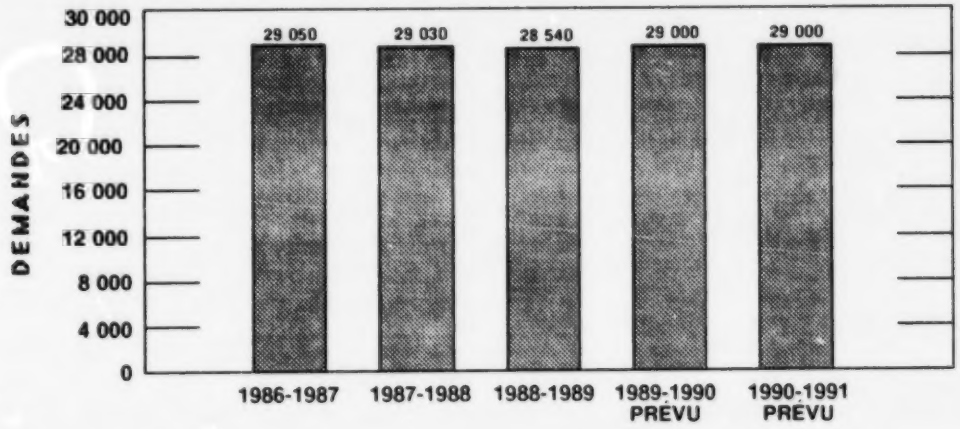
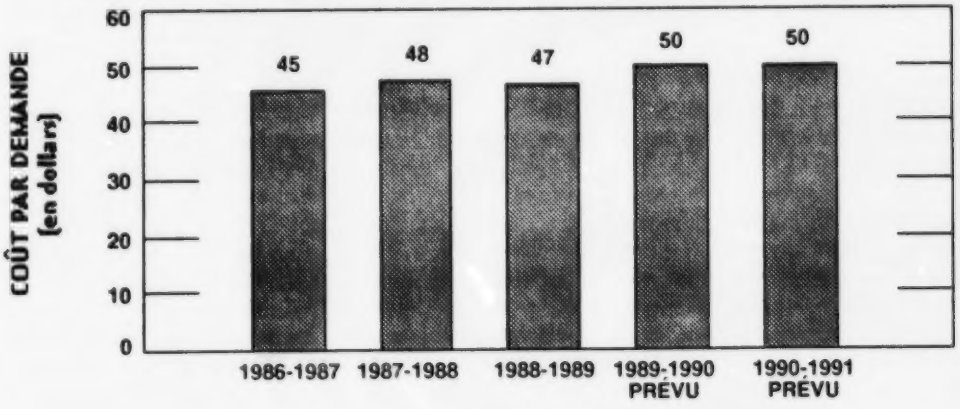


Tableau 29 : Coût de traitement par demande dans les régions



F. Systèmes et Services ministériels

Objectif

Fournir au Ministère des services de gestion, de soutien administratif et de consultation, appuyer et coordonner les activités reliées aux responsabilités de gestion et appliquer les politiques et programmes du gouvernement concernant l'administration du Ministère.

Description

Cette activité comprend la prestation de services de consultation et de soutien au Ministère et la mise en œuvre et l'application des programmes et politiques gouvernementales dans les domaines de la planification ministérielle, des finances, de l'administration, du personnel, de l'informatique, de la bibliothéconomie, de la sécurité, des langues officielles, de la vérification interne et de l'évaluation de programmes. L'activité comprend également la gestion des demandes de renseignements émanant du public en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Sommaire des ressources

L'activité « Systèmes et Services ministériels » absorbe environ 4 % des dépenses du Programme pour 1990-1991 et 18 % des années-personnes.

Tableau 30 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1990-1991**		Prévu 1989-1990		Réel 1988-1989	
	$	**A-P**	$	A-P	$	A-P
Systèmes et Services ministériels	**11 248**	**165**	12 137	166	12 929	171

Les dépenses de fonctionnement représentent 99,3 % des dépenses de 1990-1991.

Explication de la différence : La diminution du nombre d'années-personnes au cours de la période est principalement attribuable aux compressions budgétaires de mai 1985.

La diminution des dépenses a pour principales causes :

	(en millions de dollars)
• la réduction progressive des activités de conversion des systèmes ministériels à une technologie informatique plus rentable et largement appuyée;	(1,2)
• les réductions apportées dans le Budget de 1985;	(0,2)
• la réduction des besoins liés aux indemnités de cessation d'emploi.	(0,1)

Tableau 31 : Résultats financiers en 1988-1989

(en milliers de dollars)	1988-1989					
	Réel		Budget principal		**Différence**	
	$	**A-P**	**$**	**A-P**	**$**	**A-P**
Systèmes et Services ministériels	12 929	171	11 973	168	**956**	**3**

Explication de la différence : La différence entre les dépenses réelles et celles qui sont prévues dans le Budget des dépenses principal de 1988-1989 est principalement attribuable à la conversion des systèmes ministériels à une technologie informatique plus rentable et largement appuyée ainsi qu'aux salaires supplémentaires qui ont dû être versés relativement à l'indemnité de cessation d'emploi.

Données sur le rendement et justification des ressources

La principale mesure de rendement général pour cette activité est le pourcentage de l'ensemble des ressources du Programme affectées à cette activité.

Tableau 32 : Pourcentage des ressources affectées aux « Systèmes et Services ministériels » par rapport à l'ensemble des ressources du Programme

	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu 1989-1990	Réel 1988-1989
Dépenses (en milliers de dollars)	**11 248 (4 %)**	12 137 (5 %)	12 929 (6 %)
Années-personnes	**165 (18 %)**	166 (19 %)	171 (19 %)

Le Ministère continue à appuyer le projet d'Accroissement des pouvoirs et des responsabilités ministérielles (APRM) et en arrive à la fin de la troisième et dernière année de cette initiative selon le protocole d'entente qu'il a conclu avec le Conseil du Trésor. Une évaluation exhaustive de la gestion du Ministère pour la période du protocole sera effectuée au cours de 1990-1991 en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et le Bureau du Contrôleur général. Fort de l'expérience des trois dernières années, le Ministère renégociera en 1990-1991 le protocole d'entente avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et le Bureau du contrôleur général du Canada, y compris une lettre d'entente sur les langues officielles.

En 1988-1989, dans le but de pouvoir fournir les rapports de gestion requis, le Ministère a consolidé les fonctions de vérification et d'évaluation de programmes à l'intérieur de son cadre de gestion. Les politiques du ministère dans ces secteurs ont été révisées et un premier rapport annuel de vérification et d'évaluation de fin d'année a été produit.

En 1988-1989, le processus d'acquisition de la nouvelle technologie nécessaire à la conversion des systèmes automatisés centraux du Ministère a pris fin. Cette conversion devrait être achevée au cours du premier trimestre de 1990-1991.

En outre, la phase II du projet de gestion de l'information, qui comprend un répertoire de tous les renseignements dont dispose le Ministère (tant dans les systèmes électroniques que sur papier) a été achevée en 1989-1990 et des plans d'action ont été établis en vue de la mise en œuvre de la politique du gouvernement sur la gestion des renseignements. La première stratégie de gestion de l'information du Ministère sera formulée en 1990-1991.

En 1988-1989, le Programme interministériel de détachement à des fins de perfectionnement, programme efficace que Travail Canada a élaboré, lancé et fait connaître, a été transféré à la Commission de la fonction publique afin qu'il soit offert à l'ensemble des fonctionnaires. En 1989-1990, le Ministère a mis en œuvre, avec l'autorisation de la Commission de la Fonction publique, un projet pilote de subdélégation des pouvoirs de dotation aux cadres hiérarchiques. Le déroulement de ce projet qui devrait être élargi en 1990-1991 sera suivi de près.

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

1. Besoins financiers par article de dépense

Tableau 33 : Détails des besoins financiers par article de dépense

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu 1989-1990	Réel 1988-1989
Personnel			
Traitements et salaires	40 541	40 514	35 554
Indemnités versées à des employés de l'État et à des marins marchands	73 400	64 600	60 616
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employé(e)s	6 277	5 834	5 807
Autres frais touchant le personnel	70	18	-
	120 288	110 966	101 977
Biens et services			
Transport et communications	4 650	4 756	4 170
Information	2 176	2 098	1 963
Administration provinciale des lois sur l'indemnisation des employé(e)s de l'État et des marins marchands	11 100	11 500	9 775
Autres services professionnels et spéciaux	7 084	7 085	4 939
Location	324	305	239
Achat de services de réparation et d'entretien	702	631	589
Services publics, fournitures et approvisionnements	1 655	1 497	1 645
Autres subventions et paiements	55	138	310
Montants à recouvrer des organismes de la Couronne pour le paiement des indemnités aux accidenté(e)s du travail	1 000	1 000	1 011
	28 746	29 010	24 641
Total des dépenses de fonctionnement	149 034	139 976	126 618
Capital	665	1 642	2 999
Paiements de transfert	138 760	147 085	112 949
Total des dépenses	288 459	288 703	242 566
Moins recettes à valoir sur le crédit	40 800	34 100	32 115
Total des dépenses budgétaires	245 659	254 603	210 451
Non-budgétaire (avances)	-	-	2 080
	245 659	254 603	212 531

2. Besoins en personnel

Les frais touchant le personnel pour le Programme du travail s'élèvent à 46 888 000 $, ce qui représente 31 % du total des dépenses de fonctionnement et 19 % du total des dépenses nettes du Programme. Un aperçu des besoins en personnel pour le Programme est donné aux tableaux 34 et 35.

Tableau 34 : Besoins en années-personnes par activité

	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu 1989-1990	Réel 1988-1989
Médiation et Conciliation	62	62	59
Opérations du travail	461	460	437
Politiques et Communications	158	158	157
Adaptation des travailleurs âgés	29	19	12
Indemnisation des accidentés	33	33	45
Systèmes et Services ministériels	165	166	171
	908	898	881

Tableau 35 : Détails des besoins en personnel

	Années-personnes contrôlées par le Conseil du Trésor*			Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1990-1991
	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu 1989-1990	Réel 1988-1989		
Gestion	36	38	41	59 000-132 700	80 174
Scientifique et professionnelle					
Économique, sociologie et statistique	25	23	21	16 751-75 800	57 372
Bibliothéconomie	8	8	7	24 255-57 502	41 290
Génie	32	31	32	27 613-74 810	58 450
Administration et service extérieur					
Services administratifs	76	77	81	16 702-69 615	42 746
Gestion des finances	13	13	12	16 200-63 422	50 523
Administration des programmes	312	299	266	16 702-69 615	48 788
Gestion des systèmes informatiques	37	31	33	22 310-73 032	46 817
Services d'information	12	12	10	16 567-64 300	54 211
Organisation et méthodes	3	6	6	16 368-64 300	55 575
Gestion du personnel	14	16	18	15 669-64 315	47 257
Soutien administratif					
Traitement automatisé des données	6	7	7	16 410-45 299	34 771
Commis aux écritures et aux règlements	173	176	182	15 778-38 728	26 690
Secrétariat, sténographie et dactylographie	106	106	106	15 637-38 975	27 885
Technique					
Techniques diverses	2	3	3	15 415-67 933	47 080
Soutien des sciences sociales	27	28	27	15 415-70 474	39 045
Soutien technologique et scientifique	14	10	19	17 131-62 057	41 335
Autres	2	4	4	17 121-65 945	43 293
	898	888	875		

	Autres années-personnes*			Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1990-1991
	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu 1989-1990	Réel 1988-1989		
Autres	10	10	6	-	60 020

* L'expression « **années-personnes** » désigne l'emploi d'une personne pendant une année complète ou l'équivalent (par exemple, l'emploi de trois personnes pendant quatre mois chacune). Une année-personne peut viser les employés rémunérés au tarif des heures normales (au Canada ou à l'étranger), permanents ou non, à temps plein ou partiel, saisonniers, nommés pour une période déterminée ou occasionnels, et les autres types d'employés.

Les **années-personnes contrôlées** sont assujetties au contrôle du Conseil du Trésor. À quelques exceptions près, le Conseil du Trésor contrôle directement le nombre d'années-personnes des ministères et organismes énumérés à l'annexe I des parties I et II de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Le Conseil du Trésor ne contrôle pas les années-personnes concernant le personnel des ministres nommé en vertu de l'article 39 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et toutes les nominations faites en vertu d'un décret. En outre, les années-personnes de certains ministères et organismes peuvent être exemptées du contrôle du Conseil du Trésor. Dans la partie II du Budget des dépenses, les années-personnes contrôlées sont identifiées comme années-personnes « autorisées ».

Les « **autres** » **années-personnes** ne sont pas assujetties au contrôle du Conseil du Trésor, mais sont divulguées à la partie III du Budget des dépenses, dans un tableau comparatif à l'appui des dépenses en personnel requises énoncées dans le Budget des dépenses.

Nota : Les colonnes concernant les années-personnes montrent la répartition prévue des années-personnes du programme, contrôlées ou non, par groupe professionnel. La colonne concernant l'échelle des traitements actuelle indique les échelles salariales par groupe professionnel en vigueur le 1er octobre 1989. La colonne visant l'échelle des traitements indique les coûts salariaux estimatifs de base, y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations d'échelon annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe. Les modifications apportées à la répartition des éléments utilisés pour le calcul peuvent influer sur la comparaison des moyennes entre les années.

3. Paiements de transfert

Les subventions et les contributions représentent 56 % du Budget des dépenses principal du Programme pour 1990-1991. Le tableau 36 constitue un sommaire de toutes les dépenses au chapitre des subventions et contributions, y compris les subventions prévues en vertu du Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs et du Programme d'indemnisation des marins marchands.

Tableau 36 : Détail des subventions et contributions

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu 1989-1990	Réel 1988-1989
Subventions			
Appui aux activités qui contribuent aux objectifs du programme de Sécurité et de Santé au travail	20	20	20
Appui aux organismes responsables de la formulation des normes	15	15	15
Comité canadien conjoint de publicité relative à la prévention des incendies	10	10	10
Association canadienne des chefs de pompiers	25	25	25
Aide financière aux syndicats et aux centrales syndicales aux fins des activités de formation	-	5	2
Subventions en mémoire de Marion V. Royce afin d'appuyer financièrement les projets spéciaux destinés principalement aux femmes au travail	25	25	25
(L) Paiement de prestations d'aide à l'adaptation, conformément aux conditions prescrites par le gouverneur en conseil, en vue d'aider les travailleurs qui ont été mis à pied en raison de la concurrence des importations, de la restructuration d'une industrie, de graves perturbations économiques au niveau d'un secteur d'activité ou d'une région	80 100	90 500	103 400
(L) Indemnisation des marins marchands - Indemnités supplémentaires versées à certaines veuves de marins marchands (L.R., 1985, c. M-6)	10	10	8
Total des subventions	80 205	90 610	103 505
Contributions			
Aux programmes de formation syndicale du Congrès du travail du Canada	4 579	4 449	4 557
Aux centrales et autres grandes organisations syndicales non affiliées au Congrès du travail du Canada en vue de promouvoiret d'améliorer les programmes de formation syndicale	1 404	1 364	1 349
À des syndicats non affiliés à une centrale syndicale et à des syndiqués pour la formation syndicale	1 598	1 551	1 208
Au Centre d'éducation syndicale de la région de l'Atlantique	454	441	428
Au Programme d'affectation d'employés	970	985	788
Au Programme sur les répercussions de la technologie	1 083	1 123	1 044
Au Fonds d'aide pour les affaires du travail	67	62	70
Aux gouvernements provinciaux,à des employeurs, des employés, des organisations patronales ou syndicales, des institutions financières ou toute autre personne ou collectivité, aux fins du versement périodique d'une allocation de complément de ressources à certains travailleurs âgés, conformément à l'article 5 de la Loi sur le ministère du Travail	46 400	46 500	-
Total des contributions	56 555	56 475	9 444
Total	136 760	147 085	112 949

4. Recettes

Tableau 37 : Recettes par catégorie

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu 1989-1990	Réel 1988-1989
Recettes à valoir sur le crédit			
Sommes à recouvrer des organismes de la Couronne pour le paiement des indemnités aux accidenté(e)s du travail	**40 800**	34 100	32 115
	40 800	34 100	32 115
Recettes à valoir sur le Fonds du revenu consolidé			
Remboursement des dépenses des années précédentes	-	-	123
Ajustements aux comptes à payer à la fin de l'exercice	-	-	92
Services et rémunération de services	-	-	2
Amendes et pénalités par les tribunaux à la suite de poursuites en vertu du Code canadien du travail	-	-	101
Recettes en vertu de la Partie III du Code canadien du travail, Règlement 23	-	-	38
Crédits du régime des pensions versés par Revenu Canada - Impôts	-	-	18
	-	-	374
	40 800	34 100	32 489

* Les paiements d'indemnités versées aux employé(e)s accidenté(e)s des organismes de la Couronne et les frais d'administration afférents sont recouvrés auprès de ces organismes et sont à valoir sur le crédit. Les sommes versées aux fonctionnaires victimes d'accidents du travail ne sont pas recouvrées auprès des ministères.

Le tableau 38 donne un aperçu des sommes reçues des organismes de la Couronne.

Tableau 38 : Sommes recouvrées des organismes de la Couronne en 1988-1989, par ordre d'importance

Client	(en milliers de dollars)
Société de développement du Cap Breton	10 472
Société canadienne des postes	6 839
Ressources Eldorado Limitée	9 700
Société Radio-Canada	559
Société canadienne des ports	721
Autres	2 428
Sous-total	30 719
Sommes recouvrées de tierces parties responsables	1 349
Autres recouvrements	47
Total des sommes recouvrées	32 115

5. Prêts, dotations en capital et avances

Tableau 39 : Avances

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu 1989-1990	Réel 1988-1989
Avances			
Avances de fonds d'exploitation aux commissions provinciales des accidents du travail aux fins de l'administration de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, article 4(6) (Net)	-	-	2 080
	-	-	2 080

6. Coût net du Programme

Tableau 40 : Coût estimatif net du programme pour 1990-1991

(en milliers de dollars)

Budget des dépenses principal 1990-1991	Plus autres coûts*	Coût total du Programme	Moins recettes**	Coût estimatif net du Programme 1990-1991	Coût estimatif net du Programme 1989-1990
286 459	8 078	294 537	40 800	**253 737**	261 856

* Les coûts additionnels de 8 078 000 $ comprennent :	(en milliers de dollars)
• l'espace de bureau offert sans frais par Travaux publics Canada;	6 346
• les contributions de l'employeur aux primes et coûts d'assurance offerts sans frais par le Conseil du Trésor;	1 602
• les services communs offerts sans frais par Approvisionnements et Services Canada;	85
• les indemnités des travailleurs et travailleuses offertes sans frais par Travail Canada.	45
** Les recettes de 40 800 000 $ comprennent :	
• les montants à recouvrer des organismes de la Couronne pour le paiement des indemnités aux accidenté(e)s du travail et à valoir sur le crédit.	40 800

B. Autres renseignements

1. Méthode de règlement des différends

Les conditions d'emploi des employés et employées représentés par un agent négociateur sont établies au moyen d'une convention collective conclue à l'issue de la négociation collective avec l'employeur. Les conventions collectives sont d'une durée fixe d'au moins un an et sont sujettes à la négociation lorsqu'elles viennent à expiration.

Quand les parties sont incapables de s'entendre sur le règlement d'une première convention collective ou sur le renouvellement d'une convention collective par la négociation directe, l'une ou l'autre des parties peut envoyer un avis de différend au ministre du Travail afin qu'il choisisse une façon de résoudre le problème. Dans la plupart des cas, un conciliateur est nommé afin d'aider les parties. La conciliation est un moyen de persuasion qui repose sur l'exploration minutieuse des diverses façons de régler les différends. Pendant la conciliation, les parties n'ont légalement pas le droit de déclencher une grève ou un lock-out.

Lorsque le conciliateur n'arrive pas à aider les parties à régler leur différend, il présente un rapport écrit au Ministre qui peut alors décider de mettre fin à la conciliation. Une décision de cette nature a pour effet de mettre les parties en situation légale de grève ou de lock-out sept jours après la date de la décision.

Le Ministre peut par ailleurs prolonger la conciliation en nommant un commissaire-conciliateur qu'il choisit à l'extérieur de la fonction publique pour sa compétence reconnue en matière de relations industrielles. La procédure qu'emploie le commissaire-conciliateur est en général plus formelle que celle des agents et agentes de conciliation. Toutefois, s'il n'arrive pas à persuader les parties à conclure une convention collective, il présente un rapport écrit au Ministre dans lequel il formule ses recommandations en vue du règlement de chaque question en litige. Le Ministre communique alors ce rapport non exécutoire aux parties, et le droit légal de faire la grève ou d'effectuer un lock-out leur est acquis sept jours à partir de la date de la transmission du rapport. Les parties peuvent rejeter les recommandations du commissaire-conciliateur, les accepter comme règlement complet et définitif de leurs différends ou les utiliser comme base d'autres négociations.

La médiation constitue elle aussi une technique de persuasion pour le règlement des différends utilisée en vue d'aider les parties à en venir à un règlement négocié. Elle est en général plus efficace quand les parties subissent la pression additionnelle d'une grève possible ou en cours. On entend par médiation préventive l'intervention d'un agent ou agente du Service fédéral de médiation et de conciliation pendant la durée d'une convention collective. Elle vise à aider les parties à résoudre les problèmes qui pourraient devenir des obstacles lors de la prochaine négociation collective. Cela permet d'établir des liens réels entre les deux parties et de faciliter le règlement des conflits par la négociation plutôt que par la confrontation.

Dans les entreprises de compétence fédérale, l'arbitrage sert à résoudre les différends qui surviennent pendant la durée d'une convention sur des questions d'interprétation ou d'application de la convention. La loi exige que les conventions collectives prévoient un mécanisme pour le règlement final de ces différends sur les droits, et le Ministre peut être appelé à nommer un arbitre pour rendre une décision sans appel et exécutoire sur les griefs survenant pendant la durée d'une convention.

La loi interdit de plus aux employeurs et aux agents ou agentes négociateurs d'adopter certaines conduites considérées comme des pratiques de travail déloyales. Bien que le Conseil canadien des relations du travail soit l'autorité qui détermine s'il y a eu pratiques déloyales et ce qu'il faut faire pour y remédier, certaines plaintes liées à la négociation exigent le consentement du Ministre avant d'être déposées auprès du Conseil. Des agents et agentes du Service fédéral de médiation et de conciliation font enquête sur ces plaintes au nom du Ministre et tentent de régler le problème qui en est la cause au moyen de la négociation.

Le Ministre peut également nommer des commissions d'enquêtes industrielles pour faire enquête et présenter des rapports sur des questions ou problèmes importants en matière de relations industrielles; les recommandations de ces commissions ne sont toutefois pas exécutoires ni pour les parties ni pour le gouvernement.